



rijksuniversiteit  
groningen

faculteit gedrags- en  
maatschappijwetenschappen

**Tenure Track voor Faculteit Gedrags- en  
Maatschappijwetenschappen:  
Procedures en criteria voor bevordering van UD's,  
UHD's en Adjunct Hoogleraren**

Maart 2015



## Voorwoord

Het loopbaanbeleid van de Faculteit Gedrags- en maatschappijwetenschappen (GMW) is in 2007 drastisch veranderd door de invoering van de tenure track aanstellingen voor nieuw personeel en de mogelijkheid voor zittend personeel om bevorderd te worden volgens een transparante procedure. Kern van het tenure track beleid van GMW is dat, voor de functies UD, UHD en Adjunct Hoogleraar, aanstelling in een functie voor onbepaalde tijd (“vaste dienst”) en bevordering naar een hogere functie niet afhangt van de formatiebehoefte aan invulling van dergelijke functies, maar van het niveau van presteren van de wetenschappelijk medewerker. Met dit loopbaanbeleid wordt beoogd om gemiddeld hoger gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden.

In deze notitie worden de procedures en criteria voor instroom in en bevordering binnen het tenure track beschreven.

Namens het Faculteitsbestuur,

Prof. Dr. H.A.L. Kiers, decaan



## Belangrijkste wijzigingen

In 2014 is het tenure track beleid gewijzigd ten opzicht van het beleid dat in 2010 is vastgesteld door het College van Bestuur. Hieronder worden de belangrijkste wijzigingen samengevat.

- De notitie is redactioneel ingrijpend herzien.
- Het tenure track beleid is beperkt tot het benoemings- en bevorderingsbeleid van UD tot Hoogleraar 2. Bevordering van Hoogleraar 2 tot Hoogleraar 1 is hier nu buiten geplaatst, conform algemeen RUG beleid. De procedure hiervoor zal ook worden aangepast en in een andere notitie worden beschreven.
- De termijnen van de tenure track van medewerkers in vaste dienst (steeds 3 jaar) worden als minimum termijn opgevat. Slechts bij hoge uitzondering (en met goedkeuring van het FB) wordt tot vervroegde beoordeling overgegaan.
- Uitgangspunt bij bevordering is dat de medewerker op alle resultaatgebieden moet functioneren op het niveau van de aan de bevordering gestelde criteria per resultaatgebied, waarbij het resultaatgebied in zijn geheel wordt beschouwd.
- Bij veel deelcriteria is de formulering aangepast. De motivaties voor deze aanpassingen waren:
  1. zorgen dat criteria meer in lijn zijn met de beoordelingspraktijk
  2. zorgen dat criteria in voldoende mate nog haalbaar zijn (m.n. aanpassing van het subsidieverwervingscriterium bij UHD2, hetgeen in lijn is met beleid in andere faculteiten van de RUG en elders i.v.m. de lage honoreringskansen van goede aanvragen)
  3. zorgen dat op alle resultaatgebieden voldoende onderscheid is tussen de opeenvolgende functies.

## Inwerkingtreding

De procedures en criteria in deze Nota Tenure Track GMW treden in werking met ingang van 1 mei 2015.



## Inhoudsopgave

1	Uitgangspunten tenure track beleid	5
2	Tenure Track carrièrelijn	6
2.1	Aanstelling van UD2, UHD2, Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 via externe open werving	7
2.2	Bevordering tot UD1, UHD2, Adj.Hgl., HGL2	8
3	Criteria voor aanstelling van UD2 en voor bevordering tot UD1, UHD2, Adj.Hgl. en HGL2	11
3.1	Criteria voor aanstelling als UD2	12
3.2	Criteria voor bevordering tot UD1	13
3.3	Criteria voor bevordering tot UHD2 met aanstelling voor onbepaalde tijd	14
3.4	Criteria voor bevordering tot Adjunct Hoogleraar	16
3.5	Criteria voor bevordering tot Hoogleraar 2	18



## 1 Uitgangspunten tenure track beleid

Hoofddoelstelling van de Faculteit is het verrichten van hoogwaardig wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Zowel in het onderzoek als in het onderwijs wordt een brede basis met een goede kwaliteit nagestreefd. Om het wetenschappelijk personeel zoveel mogelijk hiertoe te stimuleren, en passend te belonen, is een beleid ingezet met de volgende uitgangspunten:

### 1. Flexibel tenure track systeem

Vergelijkbaar met het tenure track systeem elders aan de Rijksuniversiteit Groningen is een tenure track systeem opgezet waarbij *nieuw* personeel in een periode van 6 jaar moet bewijzen een vaste positie van UHD te kunnen verwerven, en waarbij voor vast personeel (*nieuw* en *zittend*) doorgroei mogelijk is wanneer aan de daartoe vastgestelde eisen is voldaan. Het principe bij die doorgroei is dat na een minimum periode van drie jaar in de huidige functie (of vier jaar in het geval van Adjunct Hoogleraar), bevordering op grond van het functioneren mogelijk is, en een beoordeling hiertoe kan worden aangevraagd op het moment dat de medewerker meent aan de criteria te voldoen. Er gelden geen maximum termijnen voor aanstelling in een bepaalde functie (m.u.v. adjunct hoogleraar: 7 jaar).

### 2. Het zichtbaar maken van geleverde prestaties gekoppeld aan maatregelen voor loopbaanbegeleiding

Om persoonlijke prestaties objectief vast te stellen worden de van toepassing zijnde functieprofielen in het kader van UFO, de daaraan gekoppelde competenties en de facultair vastgestelde criteria als uitgangspunt gebruikt voor zowel nieuw als zittend personeel. Van de direct leidinggevenden wordt een belangrijke inbreng verwacht vooral als coach en begeleider tijdens de loopbaan van de medewerker, en uiteraard ook, bij bevorderingsverzoeken, als informant aan de adviescommissie, waarmee de leidinggevende een belangrijke inbreng heeft in de beoordeling.

### 3. Het ondersteunen van de professionalisering

Het verwerven van didactische kwaliteiten en het voldoen aan de vastgestelde onderwijscriteria op de diverse functieniveaus zal bij het doorlopen van de carrière steeds meer gewicht krijgen. Het invoeren van de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) voor alle wetenschappelijke functies met daarbinnen een onderwijstaak is een belangrijke stap in het loopbaan- en personeelsbeleid. Ook worden wetenschappers gestimuleerd om trainingen en cursussen te volgen o.a. op het gebied van managementvaardigheden.

### 4. Een gemengde taakstelling

De wetenschappelijke staffuncties UD, UHD en (Adjunct) Hoogleraar omvatten de hoofdtaken onderzoek, onderwijs en management. Deze onderverdeling van functies en taken moet er voor zorgen dat de koppeling tussen onderzoek en onderwijs op inhoudelijk en beleidsmatig niveau gegarandeerd wordt. Het tenure track systeem is uitsluitend van toepassing op deze functies. Voor de andere wetenschappelijke functies (docent en onderzoeker) is afzonderlijk beleid in ontwikkeling.



## 2 Tenure Track carrièrelijn

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de procedures gevolgd bij de beoordeling en bevordering in het kader van het tenure track loopbaan beleid. Tevens wordt vastgelegd hoe de desbetreffende commissies worden samengesteld die het Faculteitsbestuur adviseren. We spreken over een BenoemingsAdviesCommissie (BAC) bij externe open werving gevolgd door selectie en voordracht en over de Facultaire BevorderingsCommissie (FBC) die het bestuur adviseert over het verlenen van een aanstelling voor onbepaalde tijd (vaste dienst) en over alle bevorderingen van wetenschappelijk personeel in de rangen van UD1, UHD2 en Adjunct Hoogleraar. Alleen de bevordering van UD2 naar UD1 vindt plaats door een afdelingsinterne commissie, bestaande uit leidinggevende, opleidingsdirecteur en onderzoeksdirecteur.

In het onderstaande overzicht is *per functie* schematisch aangegeven wat de bevorderingsprocedure inhoudt. Daarbij zijn ook consequenties voor een vast dienstverband aangegeven, zoals die in de meeste gevallen zullen gelden. Echter, wanneer andere afspraken zijn vastgelegd in de aanstellingsbrief dan gelden die.

Bevordering	Beoogde Schaal	Procedure
UD2 → UD1	12	Uiterlijk 2,5 jaar na indiensttreding start de beoordelingsprocedure voor bevordering naar UD1. Bij een positief oordeel van de interne commissie vindt bevordering tot UD1 plaats voor de resterende tijd van de tijdelijke aanstelling. Bij een negatief advies, worden nadere afspraken gemaakt met de medewerker over wijze van voortgang en invulling van aanstelling dan wel worden er nadere afspraken over het vertrek gemaakt.
UD1 → UHD2 en aanstelling voor onbe- paalde tijd	13	Bij de beoordeling van de UD1 uiterlijk zes maanden voor het einde van zijn/haar tijdelijk dienstverband wordt de FBC gevraagd te beoordelen of de medewerker voldoet aan de eisen voor een aanstelling voor onbepaalde tijd en bevordering tot UHD2. Bij een negatief advies wordt, wanneer het FB dat overneemt, besloten tot “beëindiging dienstverband”, en wordt de medewerker gefaciliteerd bij het vinden van een functie buiten de RUG. Bij een positief oordeel en akkoord van het FB, wordt de medewerker bevorderd tot UHD2.
UHD2 → Adj.Hgl	14	Bij een positief oordeel en akkoord van het FB, start de bevorderingsprocedure tot Adj. Hgl.
Adj.Hgl → HGL2	H2	Bij een positief oordeel en akkoord van het FB, start de bevorderingsprocedure tot HGL2. Indien de medewerker na 7 jaar niet is bevorderd tot HGL2, behoudt hij/zij maximaal 5 jaar het ius promovendi voor lopende promotiebegeleiding, waarna hij/zij terugvalt tot UHD1 zonder ius promovendi.

Beoordeling met het oog op aanstelling voor onbepaalde tijd (“vaste dienst”) vindt uiterlijk zes maanden voor het einde van het tijdelijk dienstverband plaats. Het GMW beleid daarbij is dat tijdelijke aanstellingen als UD2 resp. UD1 voor maximaal 3 jaar zullen zijn. Bij tijdelijke functies is het essentieel dat de beoordeling of bevordering *uiterlijk 6 maanden voor het einde van het dienstverband* plaatsvindt. Daarom wordt de bevorderingsprocedure van de UD1 ca 9 maanden voor einde dienstverband in gang gezet. Bevorderingen daarna vinden in de regel op z’n vroegst plaats 3 jaar (en 4 jaar in geval van Adjunct Hoogleraar) na de aanstelling in de huidige functie. In uitzonderlijke gevallen, en dan alleen op grond van zeer overtuigende argumentatie, bij voorkeur vanwege uitmuntend functioneren (dwz duidelijk al functioneren op het niveau van de hogere functie) is bevordering na minder dan 3 jaar ook mogelijk. Voor bevordering van UHD2 naar Adjunct Hoogleraar kiest de medewerker zelf het beoordelingsmoment, waarbij er geen maximumtermijn is gesteld waarbinnen een verzoek tot bevordering dient te worden gedaan. Het is mogelijk om na eventuele afwijzing tot bevordering zich later opnieuw voor bevordering aan te melden.

Voor bevordering van Adjunct Hoogleraar naar Hoogleraar 2 kiest de Adjunct Hoogleraar zelf het beoordelingsmoment tussen minimaal vier en maximaal 6,5 jaar na de benoeming als Adjunct Hoogleraar. Er is slechts 1 beoordelingsmoment.



Aangezien de functie van Adjunct Hoogleraar niet als zodanig is opgenomen in UFO wordt uitgegaan van een UHD1 die door het CvB is benoemd tot Adjunct Hoogleraar met ius promovendi voor ten hoogste 7 jaar. Als binnen die periode geen bevordering tot Hoogleraar 2 heeft plaatsgevonden, volgt aanstelling in de functie van UHD1, met nog 5 jaar ius promovendi ten behoeve van lopende promotietrajecten.

## **2.1 Aanstelling van UD2, UHD2, Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 via externe open werving**

Functies op het niveau van Universitair Docent 2 (UD2) worden alleen via externe open werving ingevuld. Functies op het niveau van UHD2, Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 worden hetzij via bevordering, hetzij via externe open werving vervuld.

### **1. Samenstelling commissie**

- De BAC wordt ingesteld door het FB en bestaat uit niet meer dan 7 leden, waarvan in principe minstens twee leden vrouw en minstens twee leden man zijn.
- In het algemeen participeren in de BAC:
  - Directeur onderwijs of directeur onderzoek
  - Hoogleraar buiten de eigen subdiscipline
  - Deskundige binnen dezelfde discipline
  - Toekomstig direct leidinggevende
  - Student

In geval van werving van (Adjunct) Hoogleraren wordt de BAC gevormd conform het RUG hoogleraren beleid.

- Een HR adviseur fungeert als adviseur van de BAC.

### **2. Goedkeuring FB**

- BAC legt taakomschrijving en concept-advertentietekst voor aan het FB.
- Na goedkeuring van het FB kan gestart worden met de wervingsprocedure, waarbij kandidaten in een open procedure geworven worden.

### **3. Selectie BAC**

- De BAC maakt een shortlist van de meest in aanmerking komende kandidaten - rekening houdend met de UFO en facultaire criteria - en nodigt deze uit voor een gesprek en een presentatie voor de commissie.
- Aan de kandidaten wordt gevraagd om ter voorbereiding op het selectiegesprek een onderzoeksvoorstel te schrijven met visie op de toekomst (1 A4), alsmede een notitie met zijn of haar visie op onderwijs (1 A4).

### **4. Voordracht aan FB**

- De BAC dient een voordracht in bij het FB op basis van CV, onderzoeksvoorstel, ingewonnen referenties, de presentatie en een gesprek met de BAC.

### **5. Aanstelling**

- Als het FB de voordracht van de BAC overneemt wordt de kandidaat tijdelijk aangesteld voor een periode van 6 jaar (of minder wanneer iemand voorafgaand als docent of onderzoeker bij de RUG in dienst is geweest), waarbij schriftelijke afspraken worden gemaakt over het tenure track traject, het onderzoek, het onderwijs en de beoordelingsmomenten, die worden vastgelegd in de aanstellingsbrief.
- De beoordelingsprocedure voor bevordering tot UD1 start uiterlijk 2,5 jaar na indiensttreding.

*Aanstelling van UHD2, Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 via externe open werving*



Functies op het niveau van UHD2, Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 kunnen ook worden ingevuld door middel van externe open werving. Hiertoe wordt dezelfde procedure gevolgd zoals beschreven voor werving voor UD2. Alleen het onderdeel aanstelling wijkt af. Aanstelling in de functie UHD2, Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 vindt plaats met (uitzicht op) aanstelling voor onbepaalde tijd, conform specifieke afspraken in de arbeidsovereenkomst.

Wel geldt dat de benoeming tot Adjunct Hoogleraar met ius promovendi voor ten hoogste 7 jaar geldt. Als binnen die periode geen bevordering tot Hoogleraar 2 heeft plaatsgevonden, volgt een aanstelling als UHD1, met nog 5 jaar ius promovendi ten behoeve van lopende promotietrajecten.

## 2.2 Bevordering tot UD1, UHD2, Adj.Hgl., en HGL2

1. Een aanmelding voor bevordering (en bij bevordering tot UHD2 tevens voor het verkrijgen van een vaste aanstelling) wordt gericht aan het FB en omvat de volgende onderdelen:
  - Engelstalig CV, inclusief verwijzing naar de prestaties op het gebied van onderwijs en onderzoek, waaronder publicatielijst.
  - Motivatie waarin per criterium (onderzoek, onderwijs en organisatie) wordt onderbouwd, waarom de kandidaat denkt hieraan te voldoen.
  - Beschrijving van de onderzoeksresultaten (wat zijn de belangrijkste onderzoeksbevindingen en waarom) en onderzoeksplannen van de medewerker (totaal 1 A4).
  - Beschrijving van de belangrijkste onderwijsactiviteiten (werkwijze en resultaten) en welke onderwijsplannen de medewerker heeft (totaal 1 A4).
  - Alle onderwijsbeoordelingen van de afgelopen twee jaren.
  - Toekenningsbrieven van extern verworven subsidies en/of de referentoordeelen van ingediende maar niet gehonoreerde subsidieaanvragen uit 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom van de afgelopen 5 jaar. Indien de kandidaat niet in naam de eerste aanvrager is, kan de eerste aanvrager verzocht worden aan te geven of de kandidaat wellicht de facto eerste aanvrager is geweest, en hoe groot de rol van de kandidaat was.
  - Een overzicht van promotiebegeleidingstrajecten, waarin per promovendus wordt aangegeven: de naam van de promovendus, de startdatum en de beoogde promotiedatum, de 1<sup>e</sup> promotor en een specificatie van de eigen rol in de begeleiding.
  - Voor bevordering tot UHD2:  
Namen en emailadressen van 3 referenten, waaronder twee buitenlanders.
  - Voor bevordering tot Adj.Hgl. en HGL2:  
Namen en emailadressen van 5 referenten, waaronder minstens drie buitenlanders (d.w.z., wetenschappers die in het buitenland werkzaam zijn).
  - Een selectie van de drie volgens de kandidaat belangrijkste publicaties uit de afgelopen periode.
2. Samenstelling commissie
  - Voor alle beoordelingen (behalve die voor bevordering tot UD1, waar een afdelingsinterne beoordelingscommissie (BC), bestaande uit leidinggevende, opleidings- en onderzoeksdirecteur volstaat) is één facultaire beoordelingscommissie (FBC) ingesteld door het FB.
  - De vaste samenstelling van de commissie bestaat uit drie hoogleraren, en een student. De vaste leden worden benoemd voor een termijn van 3 jaar met uitzondering van het student-lid (wordt jaarlijks benoemd). Ieder jaar treedt een lid af. De decaan is als toehoorder bij de beoordelingen aanwezig.





- Daarnaast treden de betrokken directeur onderwijs en de directeur onderzoek toe tot de commissie.
- In geval van bevordering tot Adjunct Hoogleraar of Hoogleraar 2 treedt een hoogleraar van buiten de RUG met voldoende specialistische kennis van het vakgebied toe de commissie toe.
- Een HR adviseur fungeert als adviseur van de (F)BC.

### 3. Beoordeling

- De kandidaat presenteert in een korte sessie zijn/haar resultaten en plannen op het gebied van onderwijs en onderzoek aan de (F)BC.

*Bij alle bevorderingen hoger dan UD1 worden daarnaast de volgende zaken opgevraagd:*

- De leidinggevende geeft schriftelijk een onderbouwd oordeel over de kwaliteit van het onderzoek (o.a. de kwaliteit van de internationale tijdschriften waarin de kandidaat heeft gepubliceerd), het onderwijs (o.a. aanleveren van een samenvatting van de onderwijsbeoordelingen) en de managementcapaciteiten. Tevens geeft de leidinggevende een onderbouwd oordeel over de relevante competenties. Indien er een duidelijke discrepantie is tussen het voorlopig oordeel van de commissie en het oordeel van de leidinggevende, zal de FBC de leidinggevende uitnodigen voor een gesprek om toelichting over zijn/haar oordeel.
- De betrokken directeuren onderwijs en onderzoek geven middels een vragenformulier een oordeel over de kwaliteit van het onderzoek resp. onderwijs. Hiertoe ontvangen zij de door de kandidaat beschreven onderzoeks- en onderwijsresultaten en -plannen.
- Uit de door de kandidaat aangedragen externe referenten worden er drie geselecteerd (door de onderzoeksdirecteur of de voorzitter van de FBC). De geselecteerde referenten worden door de FBC aangeschreven om referentierapporten te leveren binnen 1 kalendermaand. Alle aangeschreven referenten moeten zonder reserve positief over de medewerker oordelen.

### 4. Voordracht aan FB

- De (F)BC adviseert het FB omtrent twee opties:
  - a. Kandidaat voldoet aan de criteria voor de beoogde functie. De kandidaat wordt bevorderd naar de beoogde functie en, indien van toepassing, wordt het contract voor bepaalde tijd omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.
  - b. Kandidaat voldoet niet aan de criteria voor de beoogde functie en wordt niet bevorderd. *In geval de huidige functie tijdelijk is:* Het dienstverband loopt van rechtswege af en gedurende de resterende periode wordt de kandidaat een outplacement traject aangeboden.
- De (F)BC stelt een rapport op waarin zij haar advies aan het FB onderbouwt. Het FB neemt op basis van het advies van de (F)BC een besluit tot bevordering (in geval van bevordering tot UD1 of UHD2) of tot voordracht voor benoeming als (Adjunct) Hoogleraar bij het CvB.
- De voorzitter van het (F)BC koppelt het advies van de (F)BC en het besluit van het FB, bij voorkeur mondeling, terug aan de kandidaat.

### **Bij bevordering tot Adj.Hgl, en HGL2 volgen nog 2 stappen:**

#### 5. Aanbieding CvB

- Het FB verzoekt de kandidaat met leidinggevende en directie (zodanig) een structuurrapport op te stellen.
- Het FB stuurt de voordracht voor besluitvorming door naar het College van Bestuur (CvB). In het dossier van de voordracht zitten de volgende stukken:



- Aanbiedingsbrief FB
- Structuurrapport (indien nog niet bij CvB beschikbaar)
- Rapport FBC en besluit FB
- CV en publicatielijst kandidaat
- Drie buitenlandse referenties (bij interne bevordering tot Adj. Hgl.)
- Reacties van de zusterfaculteiten (bij interne bevordering tot Hoogleraar 2)
- Het CvB besluit over de voordracht

#### 6. Afronding

- De Faculteit regelt de arbeidsvoorwaarden na goedkeuring van de voordracht door het CvB
- De HR adviseur maakt het concept-benoemingsbesluit en de arbeidsvoorwaardenbrief en stuurt beide naar HR-Services (hooglerarengroep), waarna deze laatste tekent namens het CvB voor benoeming en de stukken naar de kandidaat stuurt.



### 3 Criteria voor aanstelling van UD2 en bevordering tot UD1, UHD2, Adj.Hgl, en HGL2

Voor alle wetenschappelijke functies zijn functieprofielen opgesteld voor de terreinen onderwijs, onderzoek en organisatie op basis van UFO. De functieprofielen beschrijven het doel van de functie, de kernactiviteiten, de resultaatgebieden en de indelingscriteria. Naast deze UFO functieprofielen zijn kerncompetenties ontwikkeld die nodig zijn om de wetenschappelijke functie succesvol uit te kunnen oefenen. Voor de functies UD, UHD en de (Adjunct) Hoogleraren heeft het FB aanvullende criteria vastgesteld. De UFO functieprofielen, de daaraan gekoppelde competenties en de facultair vastgestelde criteria zijn van toepassing voor zowel nieuw als zittend personeel. Zij vormen de criteria voor beoordeling en bevordering in het kader van het tenure track beleid en zijn het uitgangspunt voor de periodieke ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken.

Uitgangspunt bij bevordering is dat de medewerker op alle resultaatgebieden moet functioneren op het niveau van de aan de bevordering gestelde criteria per resultaatgebied, waarbij het resultaatgebied in zijn geheel wordt beschouwd.

Een aantal criteria is geformuleerd in termen van het behalen van een bepaalde prestatie in een periode van een aantal jaren. Hierbij is uitgegaan van een functie van minimaal 0,8 fte. Wanneer dit minimum (bijv. wegens zwangerschaps- of ouderschapsverlof) niet gerealiseerd kon worden, zal hiervoor bij toepassing van het criterium worden gecorrigeerd, in die zin dat de tijdsduur waarin het resultaat moet zijn behaald navenant wordt verlengd. Voorbeeld: een kandidaat heeft vanwege zwangerschaps- en ouderschapsverlof in twee jaar 0,4 gewerkt, dan tellen die twee jaar gezamenlijk voor één jaar, en wordt de prestatie-periode met één jaar verlengd. In het algemeen dient de verlenging van de prestatieperiode dusdanig te zijn dat *in totaal* minimaal 0,8 maal het vereiste aantal jaren beschikbaar was.



### 3.1 Criteria voor aanstelling als UD2

#### Onderzoek

- Is gepromoveerd.
- Heeft in de laatste vijf jaar voorafgaand aan de aanstelling een output van minstens 3 publicaties in gezaghebbende internationale tijdschriften als 1<sup>e</sup> auteur, of een daaraan equivalente onderzoeksoutput door middel van co-auteurschappen en/of publicaties in boekvorm.<sup>1</sup> Publicaties die 'fully accepted' zijn worden meegerekend.
- Heeft aangetoond te kunnen bijdragen aan de verwerving van 2e en/of 3e geldstroomfinanciering, bijv. blijkend uit het hebben meegeschreven aan een subsidieaanvraag.
- Geeft blijk van een onderbouwde visie op de maatschappelijke relevantie van het eigen onderzoek.

#### Onderwijs

- Heeft substantiële onderwijservaring (waaronder het verzorgen van hoor- of werkcolleges).
- Beschikt over een BKO getuigschrift, of dient het binnen twee jaar te behalen.

#### Organisatie

- Heeft actief deelgenomen aan een werkgroep, commissie of projectteam binnen een universitaire aanstelling
- Toont aan over organisatorische kwaliteiten te beschikken.
- Draagt bij aan een goede sfeer en teamgeest binnen de werkverbanden waarin hij/zij functioneert.
- Beschikt in voldoende mate over de competenties conceptueel vermogen, zelfreflectie, presenteren en resultaatgerichtheid, blijkend uit de aangeleverde documenten, de presentatie voor de BAC, publicaties, en referent informatie.

---

<sup>1</sup> De equivalentie moet in de aanvraag beargumenteerd worden en worden ondersteund door experts uit het vakgebied.



## 3.2 Criteria voor bevordering tot UD1

### Onderzoek

- Is gepromoveerd.
- Heeft een kwalitatief en kwantitatief goed publicatierecord. Heeft in de laatste vier jaar voorafgaand aan de beoordeling een output van minimaal vier publicaties in een gezaghebbend internationaal tijdschrift als 1<sup>e</sup> auteur, of een daaraan equivalente onderzoeksoutput door middel van co-auteurschappen en/of publicaties in boekvorm.<sup>2</sup> Publicaties die 'fully accepted' zijn worden meegerekend.
- Heeft aangetoond te kunnen bijdragen aan de verwerving van 2e en/of 3e geldstroomfinanciering, blijkend uit het zelfstandig hebben geschreven van een subsidieaanvraag, of een deel daarvan, met een positieve evaluatie door de subsidiegever (ongeacht toekenning). Bovendien dient de UD een door zijn/haar leidinggevende goedgekeurd subsidieverwervingsplan (funding strategy) te kunnen overleggen.
- Nationale en internationale erkenning en onafhankelijkheid blijkend uit actieve deelname aan nationale en internationale bijeenkomsten, netwerken of congressen.
- Besteedt actief aandacht aan de maatschappelijke impact van het eigen onderzoek, bijvoorbeeld in de vorm van een artikel in een vaktijdschrift, deelname aan het publieke debat, of anderszins.

### Onderwijs

- Heeft minstens twee jaren volwaardige onderwijstaken verricht voor minimaal 0,25 fte of 3 jaar 0,2 fte, inclusief (mede-) verantwoordelijkheid voor minimaal één cursus.
- Uitvoering van het onderwijs is goed blijkend uit vakevaluaties en beoordeling leidinggevende.
- Zorgt voor periodiek onderhoud van en signaleert verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen, blijkend uit reacties op vakevaluaties en maatregelen die naar aanleiding daarvan genomen zijn.
- Een niet-Nederlandstalige medewerker beheerst de Nederlandse taal op B2-niveau; een niet-Engelstalige medewerker beheerst de Engelse taal minstens op niveau C1.
- Beschikt over een BKO getuigschrift.

### Organisatie

- Geeft binnen of buiten de leerstoelgroep leiding aan een werkgroep, commissie of projectteam.
- Heeft inzicht in de organisatie van de faculteit en RUG, en is op de hoogte van (inter-)nationale ontwikkelingen op het terrein van onderwijs en onderzoek.
- Draagt efficiënt en effectief bij aan het goed laten verlopen van de onderwijs- en onderzoeksprocessen waarbij hij/zij is betrokken. Heeft aangetoond over organisatorische kwaliteiten te beschikken.
- Draagt bij aan een goede sfeer en teamgeest binnen de werkverbanden waarin hij/zij functioneert.
- Scoort goed op de competenties conceptueel vermogen, zelfreflectie, presenteren en resultaatgerichtheid, blijkend uit de documenten in het beoordelingsdossier, de presentatie voor de BC, publicaties, en referent informatie.

---

<sup>2</sup> De equivalentie moet in de aanvraag beargumenteerd worden en worden ondersteund door experts uit het vakgebied.



### 3.3 Criteria voor bevordering tot UHD2 met aanstelling voor onbepaalde tijd

#### Onderzoek

- Is gepromoveerd.
- Uitvoering van onderzoek is goed blijkend uit beoordeling van leidinggevende en referenten. Heeft een samenhangend geheel van onderzoeksprojecten ontwikkeld, gecoördineerd en gerealiseerd, vergelijkbaar met bijvoorbeeld aandachtsgebieden zoals die genoemd worden binnen NWO-onderzoek.
- Heeft een kwalitatief en kwantitatief goed publicatierecord. Als kwantitatieve richtlijn telt per 0,4 fte gemiddelde jaarlijkse onderzoekstijd (vanaf de bevordering tot UD1) één eerste auteurspublicatie in een gezaghebbend internationaal tijdschrift, of een daaraan equivalente onderzoeksoutput door middel van co-auteurschappen en/of publicaties in boekvorm.<sup>3</sup> Publicaties die 'fully accepted' zijn worden meegerekend. Kwaliteit wordt beoordeeld door gerealiseerde of door leidinggevende en experts verwachte wetenschappelijke impact.
- Uitgangspunt is dat de kandidaat in de laatste vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling (en na de bevordering tot UD1) minstens één substantiële<sup>4</sup> subsidie toegekend heeft gekregen (eventueel als een duidelijk herkenbaar en aan kandidaat toe te schrijven onderdeel van een gezamenlijke grote subsidieaanvraag). Dit criterium kan worden gecompenseerd indien de kandidaat meerdere subsidieaanvragen heeft ingediend bij gerenommeerde subsidiegevers met competitieve subsidieprogramma's, en daarover goede tot zeer goede oordelen heeft gekregen. Verwerving van andere financiering voor "eigen" promovendi of aantrekken van buitenpromovendi kan hierbij ook compenserend werken.
- Heeft als UD1 minimaal één promovendus adequaat begeleid als copromotor en dagelijks begeleider, blijkend uit de voortgang van het onderzoek van de promovendus en de producten die daaruit zijn voortgekomen.
- (Inter)Nationale en internationale erkenning en onafhankelijkheid bij voorbeeld blijkend uit actieve samenwerking met (inter)nationale collega's, uitnodigingen voor het geven van (plenaire) (inter)nationale lezingen, inhoudelijke coördinatie taken t.b.v. (inter)nationale conferenties, lidmaatschap redactie van een wetenschappelijk tijdschrift.
- Heeft in de laatste vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling (en na de bevordering tot UD1) meerdere bijdragen geleverd aan de maatschappelijke impact van het eigen vakgebied (voor indicatoren, zie KNAW rapport *Naar een raamwerk voor de kwaliteitsbeoordeling van sociaalwetenschappelijk onderzoek*).

#### Onderwijs

- Heeft minstens vier jaren volwaardige onderwijstaken verricht voor minimaal 0,25 fte of opgeteld over de jaren 1.0 fte, inclusief verantwoordelijkheid voor minimaal één cursus.
- Uitvoering van het onderwijs is goed blijkend uit vakevaluaties en beoordeling leidinggevende.
- Zorgt voor periodiek onderhoud van en signaleert verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen, blijkend uit reacties op vakevaluaties en maatregelen die naar aanleiding daarvan genomen zijn.

---

<sup>3</sup> De equivalentie moet in de aanvraag beargumenteerd worden en worden ondersteund door experts uit het vakgebied.

<sup>4</sup> Gedacht wordt aan subsidie voor een promovendus- of postdocplaats, of een overeenkomstige investeringssubsidie.



- Geeft blijk van een visie op het wetenschappelijk onderwijs in het algemeen en op het opleidingsprogramma van de eigen afdeling in het bijzonder.
- Heeft aangetoond deze visie te kunnen vertalen in adequaat onderwijsaanbod: ontwikkeling en verbetering van inhoud, didactische werkvormen en toetsing.
- Voelt zich aantoonbaar medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van en samenhang binnen een onderwijsprogramma van de afdeling.
- Een niet-Nederlandstalige medewerker beheerst de Nederlandse taal op B2-niveau; een niet-Engelstalige medewerker beheerst de Engelse taal op C1-niveau.
- Beschikt over een BKO getuigschrift.

#### Organisatie

- Voert bestuurs- en/of beheerstaken uit die verder strekken dan de leerstoelgroep, bijvoorbeeld leidinggeven aan een opleidingscommissie of het coördineren van een opleiding, etc.
- Heeft inzicht in de organisatie van de faculteit en RUG, en is op de hoogte van (inter-)nationale ontwikkelingen op het terrein van onderwijs en onderzoek.
- Draagt efficiënt en effectief bij aan het goed laten verlopen van de onderwijs- en onderzoeksprocessen waarbij hij/zij is betrokken. Toont aan over organisatorische kwaliteiten te beschikken.
- Draagt bij aan een goede sfeer en teamgeest binnen de werkverbanden waarin hij/zij functioneert. Toont initiatief voor zijn/haar team en stelt zich coachend op naar zijn/haar (jongere) collega's.
- Scoort minimaal goed op de competenties visie ontwikkelen, overtuigingskracht, sturen op resultaat en initiatief, blijktend uit de documenten in het beoordelingsdossier, de presentatie voor de FBC, publicaties, en referent informatie.



### 3.4 Criteria voor bevordering tot Adjunct Hoogleraar

#### Onderzoek

- Uitvoering van onderzoek is zeer goed blijktend uit beoordeling van leidinggevende en referenten. Heeft ook een duidelijke internationaal herkende eigen expertise/onderzoekslijn ontwikkeld.
- Heeft een kwalitatief en kwantitatief zeer goed publicatierecord. Als kwantitatieve richtlijn telt per 0,4 fte gemiddelde jaarlijkse onderzoekstijd (vanaf de bevordering tot UHD2) één eerste en één co-auteurspublicatie in een gezaghebbend internationaal tijdschrift, of een daaraan equivalente onderzoeksoutput door middel van co-auteurschappen en/of publicaties in boekvorm.<sup>5</sup> Publicaties die 'fully accepted' zijn worden meegerekend. Kwaliteit wordt beoordeeld door gerealiseerde of door leidinggevende en experts verwachte wetenschappelijke impact van het werk.
- Heeft minimaal twee substantiële subsidies verworven (bijvoorbeeld voor een promovendus- of postdocplaats, of een overeenkomstige investeringssubsidie) in open competitie uit de 2de en/of 3de geldstroom, waarvan minstens één in de afgelopen 5 jaar en na de bevordering tot UHD2. Het gaat hierbij om een aanvraag, waarbij de medewerker tenminste *de facto* als 1<sup>e</sup> aanvrager optreedt; in gevallen waarin pro forma een andere 1<sup>e</sup> aanvrager is opgevoerd dient van deze laatste bericht te worden bijgeleverd dat de aanvraag *de facto* door de kandidaat is geschreven. In geval van een gezamenlijke aanvraag door meerdere aanvragers, waarin de subsidie verdeeld wordt over meerdere partners, kan het gedeelte dat aan de bevorderings-kandidaat wordt toegekend ook gelden als resultaat van een aanvraag als 1<sup>e</sup> aanvrager.
- Heeft in de laatste vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling minimaal twee promovendi als copromotor en dagelijks begeleider succesvol begeleid tot aan promotie (d.w.z. goedkeuring manuscript door leescommissie).
- (Inter-)nationale erkenning en onafhankelijkheid, bijvoorbeeld blijktend uit deelname aan internationale netwerken en conferenties, prijzen, betaalde uitnodigingen tot invited speaker op internationaal congres, inhoudelijke coördinatietaken t.b.v. conferenties, lidmaatschap redactie van internationaal tijdschrift.
- Heeft in de laatste vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling (en na de bevordering tot UHD2) meerdere bijdragen geleverd aan de maatschappelijke impact van het eigen vakgebied (voor indicatoren, zie KNAW rapport *Naar een raamwerk voor de kwaliteitsbeoordeling van sociaalwetenschappelijk onderzoek*).

#### Onderwijs

- Heeft minstens zes jaren volwaardige onderwijstaken verricht voor minimaal 0,3 fte of opgeteld over de jaren 2.0 fte, inclusief verantwoordelijkheid voor minimaal twee cursussen.
- Uitvoering van het onderwijs is goed blijktend uit vakevaluaties en beoordeling leidinggevende.
- Zorgt voor periodiek onderhoud van en signaleert verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen, blijktend uit reacties op vakevaluaties en maatregelen die naar aanleiding daarvan genomen zijn.
- Geeft blijk van een visie op het wetenschappelijk onderwijs in het algemeen en op het opleidingsprogramma binnen de eigen afdeling in het bijzonder.
- Heeft aangetoond deze visie te kunnen vertalen in een adequaat onderwijsaanbod: ontwikkeling en verbetering van inhoud, didactische werkvormen en toetsing.
- Is verantwoordelijk voor de kwaliteit van en samenhang van een deel van een onderwijsprogramma van de afdeling.

---

<sup>5</sup> De equivalentie moet in de aanvraag beargumenteerd worden en worden ondersteund door experts uit het vakgebied.





- Een niet-Nederlandstalige medewerker beheerst de Nederlandse taal op B2-niveau; een niet-Engelstalige medewerker beheerst de Engelse taal op C1-niveau.
- Beschikt over een BKO getuigschrift.

#### Organisatie

- Voert bestuurs- en/of beheerstaken uit die verder strekken dan de afdeling, bijvoorbeeld, participeren in facultaire, universitaire of buitenuniversitaire werkgroepen of organen.
- Heeft inzicht in de organisatie van de faculteit en RUG, en is op de hoogte van (inter-)nationale ontwikkelingen op het terrein van onderwijs en onderzoek.
- Is mede-verantwoordelijk voor het efficiënt en effectief laten verlopen van de onderwijs- en onderzoekprocessen in zijn/haar opleiding. Toont aan over organisatorische kwaliteiten te beschikken binnen de leerstoelgroep, de afdeling en de faculteit.
- Draagt bij aan en is (mede) verantwoordelijk voor een goede sfeer en teamgeest binnen de werkverbanden waarin hij/zij functioneert. Beschikt aantoonbaar over leidinggevende kwaliteiten. Heeft laten zien over een coachende en verbindende leiderschapsstijl te beschikken.
- Scoort minimaal goed op de competenties visie ontwikkelen, overtuigingskracht, sturen op resultaat en initiatief, blijkend uit de documenten in het beoordelingsdossier, de presentatie voor de FBC, publicaties, en referent informatie.



### 3.5 Criteria voor bevordering tot Hoogleraar 2

#### Onderzoek

- Uitvoering van onderzoek is zeer goed blijkend uit beoordeling van leidinggevende en referenten. Heeft een duidelijke internationaal herkende en gezaghebbende eigen expertise/onderzoekslijn ontwikkeld, die past binnen of aansluit bij een onderzoeksprogramma van GMW. De medewerker geeft er blijk van capaciteit en autoriteit te bezitten om richting te geven aan ontwikkelingen binnen het wetenschapsgebied en is in staat om het wetenschapsgebied en de faculteit nationaal en internationaal te representeren.
- Heeft een kwalitatief en kwantitatief zeer goed publicatierecord. Als kwantitatieve richtlijn telt per 0,4 fte gemiddelde jaarlijkse onderzoekstijd (vanaf de bevordering tot Adj.Hgl.) één eerste en één co-auteurspublicatie in een gezaghebbend internationaal tijdschrift, of een daaraan equivalente onderzoeksoutput door middel van co-auteurschappen en/of publicaties in boekvorm.<sup>6</sup> Publicaties die 'fully accepted' zijn worden meegerekend. Kwaliteit wordt beoordeeld door gerealiseerde of door leidinggevende en experts verwachte wetenschappelijke impact van het werk.
- Heeft in de laatste tien jaar voorafgaand aan de beoordeling minimaal drie maal een substantiële subsidie (bijvoorbeeld voor een promovendus- of postdocplaats, of een overeenkomstige investeringssubsidie) verworven in open competitie uit de 2de en/of 3de geldstroom, waarvan minstens één na de bevordering tot Adjunct Hoogleraar. Het gaat hierbij om aanvragen, waarbij de medewerker tenminste *de facto* als 1<sup>e</sup> aanvrager optreedt; in gevallen waarin pro forma een andere 1<sup>e</sup> aanvrager is opgevoerd dient van deze laatste bericht te worden bijgeleverd dat de aanvraag *de facto* door de kandidaat is geschreven. In geval van een gezamenlijke aanvraag door meerdere aanvragers, waarin de subsidie verdeeld wordt over meerdere partners, kan het gedeelte dat aan de bevorderingskandidaat wordt toegekend ook gelden als resultaat van een aanvraag als 1<sup>e</sup> aanvrager.
- Heeft in de zeven jaar voorafgaand aan de beoordeling minimaal drie promovendi als promotor succesvol begeleid tot aan promotie (d.w.z. goedkeuring manuscript door leescommissie) en daarbij beslissende invloed gehad op de ontwikkeling en formulering van het promotieproject.
- (Inter-)nationale erkenning en onafhankelijkheid, bijvoorbeeld blijkend uit deelname aan internationale netwerken en conferenties, prijzen, betaalde uitnodigingen tot invited speaker op congres, inhoudelijke coördinatietaken t.b.v. conferenties, lidmaatschap redactie van internationaal tijdschrift.
- Heeft in de laatste vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling (en na de bevordering tot Adjunct Hoogleraar) meerdere bijdragen geleverd aan de maatschappelijke impact van het eigen vakgebied (voor indicatoren, zie KNAW rapport *Naar een raamwerk voor de kwaliteitsbeoordeling van sociaalwetenschappelijk onderzoek*).

#### Onderwijs

- Heeft minstens acht jaren volwaardige onderwijstaken verricht voor minimaal 0,3 fte, of opgeteld over de jaren 3.0 fte, inclusief verantwoordelijkheid voor meerdere cursussen.
- Uitvoering van het onderwijs is goed blijkend uit vakevaluaties en beoordeling leidinggevende.
- Zorgt voor periodiek onderhoud van en signaleert verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen, blijkend uit reacties op vakevaluaties en maatregelen die naar aanleiding daarvan genomen zijn.

---

<sup>6</sup> De equivalentie moet in de aanvraag beargumenteerd worden en worden ondersteund door experts uit het vakgebied.



- Geeft blijk van een visie op het wetenschappelijk onderwijs in het algemeen en op het opleidingsprogramma binnen de eigen afdeling in het bijzonder. Heeft strategische onderwijsvoorstellen gedaan en geïmplementeerd.
- Heeft aangetoond deze visie te kunnen vertalen in een adequaat onderwijsaanbod: ontwikkeling en verbetering van inhoud, didactische werkvormen en toetsing.
- Is verantwoordelijk voor de kwaliteit van en samenhang van een deel van een onderwijsprogramma van de afdeling.
- Een niet-Nederlandstalige medewerker beheerst de Nederlandse taal op B2-niveau; een niet-Engelstalige medewerker beheerst de Engelse taal op C1-niveau.
- Beschikt over een BKO getuigschrift.

#### Organisatie

- Voert op effectieve manier bestuurs- en/of beheerstaken uit die verder strekken dan de eigen afdeling, bijvoorbeeld leidinggeven aan of participeren in facultaire of universitaire werkgroepen of organen. Neemt actief en effectief deel aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling.
- Participeert in relevante bestuurlijke netwerken op nationaal of internationaal niveau (bijv. NWO commissies, Europese beoordelingscommissies of adviesgroepen).
- Heeft inzicht in de organisatie van de faculteit en RUG, en is op de hoogte van (inter-)nationale ontwikkelingen op het terrein van onderwijs en onderzoek.
- Is verantwoordelijk voor het efficiënt en effectief laten verlopen van de onderwijs- en onderzoeksprocessen in zijn/haar opleiding. Toont aan over organisatorische kwaliteiten te beschikken binnen de leerstoelgroep, de afdeling en de faculteit.
- Is (mede) verantwoordelijk voor een goede sfeer en teamgeest en draagt actief bij aan overleg en afstemming van taken binnen de basiseenheid. Beschikt aantoonbaar over leidinggevende kwaliteiten. Heeft laten zien over een coachende en verbindende leiderschapstijl te beschikken.
- Scoort minimaal goed op de competenties visie ontwikkelen, omgevingsbewustzijn, overtuigingskracht, verbindend leiderschap en ondernemerschap, blijkend uit de documenten in het beoordelingsdossier, de presentatie voor de FBC, publicaties, en referent informatie.