memo

Van
Bestuur Faculteit der Letteren

Datum
1 april 2025

Memonummer
L25.00124

Onderwerp
Bevorderingsbeleid (in het kader van Erkennen en Waarderen)

1 Aanleiding

In 2019 verscheen de position paper 'Ruimte voor ieders talent' van VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw. In dit position paper staat dat veel wetenschappers een te eenzijdige nadruk op onderzoeksprestaties ervaren, waardoor de andere kerndomeinen - onderwijs, impact en leiderschap - regelmatig onvoldoende gewaardeerd worden. De paper roept daarom op een aantal zaken te veranderen:

1. Diversifiëren en dynamiseren van loopbaanpaden.
2. Bij het beoordelen van wetenschappers te zorgen voor:
   a. Focus op kwaliteit;
   b. Balans tussen prestaties als individu en voor het collectief;
   c. Stimuleren van academisch leiderschap;
   d. Stimuleren van open science.

Naast deze in de paper genoemde doelen, hecht het Faculteitsbestuur Letteren aan het welzijn van de medewerkers. Het Medewerkerstevredenheidsonderzoek, het onlangs verschenen rapport van de Arbeidsinspectie en de signalen van de werkvloer laten zien dat werkdruk al lange tijd een probleem is. Het verlagen van de werkdruk wordt in dit kader als aanvullend doel gezien.
Daarnaast stelt het faculteitsbestuur zich tevens tot doel om de kwalitatieve criteria die inherent zijn aan de geesteswetenschappelijke sector te concretiseren tijdens (aanstellings- of bevorderings-)procedures. Hierbij wordt rekening gehouden met de startpositie of de professionele fase en life events van de kandidaat.

Voor de domeinen onderzoek en onderwijs zijn door de RUG-commissie Erkennen & Waarderen twee kadernotities opgesteld. Op grond van deze notities is een aantal bestuurlijke afspraken geformuleerd (zie brief CvB met kenmerk HR/22.007041). Naar aanleiding daarvan geeft het faculteitsbestuur in deze notitie aan hoe de Faculteit der Letteren invulling geeft aan deze bestuurlijke afspraken.

In deze notitie en bijgevoegde documenten zijn de richtlijnen en procedures neergelegd die van toepassing zijn bij de aanstelling van wetenschappelijk personeel (WP) bij de Faculteit der Letteren van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Het nieuwe beleid wordt met ingang van 1 april 2025 geïmplementeerd. Na een jaar vindt er een evaluatie plaats.

Bij het opstellen van de notitie is gebruik gemaakt van de landelijke en universitaire regelgeving; deze is aangevuld met bestaande richtlijnen (HR), besluiten van het Faculteitsbestuur, Clusters en Onderzoeksinstituten. Dit heeft geresulteerd in een samenhangend geheel, waardoor

leidinggevenden en medewerkers in één oogopslag kunnen zien welke criteria bij welke functie horen. Alle regelingen, procedures en formulieren staan ook op de website van de faculteit.

2 Visie

Hoewel de primaire taken van universiteiten al enkele eeuwen worden beschreven als het doen van onderzoek en het geven van onderwijs, bepalen tijd, plaats en omgeving in hoge mate de manier waarop we die taken kunnen uitvoeren. Met andere woorden, de universiteit als organisatie ontwikkelt zich door interne en externe factoren, dus afhankelijk van wat er in en tussen de verschillende wetenschappelijke disciplines gebeurt maar ook bepaald door de maatschappelijk-politieke context, financiële randvoorwaarden etc.
De Faculteit der Letteren wil als onderdeel van de Rijksuniversiteit Groningen een bepalende factor in deze ontwikkeling zijn. Daarvoor dragen we met zijn allen verantwoordelijkheid en hebben we iedereen nodig.

Het bestuur van de Faculteit der Letteren van de Rijksuniversiteit Groningen onderschrijft de RUG-visie op diversificatie van academische loopbaanpaden. Daarbij is het goed op te merken dat in onze faculteit voor aanstelling en bevordering op alle wetenschappelijke functieniveaus prestaties op het terrein van onze primaire taakgebieden onderzoek, onderwijs, impact en leiderschap worden gevraagd. We lopen binnen de RUG voorop op het gebied van onderwijsvernieuwing en we stimuleren permanente professionalisering op onderwijsgebied middels BKO, SKO en Onderwijskundig leiderschap en via de Commissie Permanente Professionalisering.

De Faculteit der Letteren heeft er de afgelopen jaren op ingezet zich meer te etaleren als de onderzoeksfaculteit die we ook zijn. In het lopend facultair strategisch plan is aangegeven dat we wetenschappelijke stafleden aanstellen met een overtuigend onderzoeksprofiel en -perspectief, die tevens in staat zijn uitstekend onderwijs te verzorgen. Dit vanuit de diepgewortelde overtuiging dat ons onderwijs door ons onderzoek gevoed dient te worden. Op die manier willen we het onderzoeksprofiel van de faculteit versterken en tegelijkertijd de kwaliteit van ons onderwijs op niveau houden. Daarnaast willen we wél perspectief bieden aan medewerkers die zich op excellente wijze profileren op onderwijsgebied én die goed presteren op onderzoeksgebied, dit tevens meer accentueren dan we tot nog toe hebben gedaan en de talenten van de wetenschappelijke staf op een transparante en gebalanceerde manier erkennen, waarderen en stimuleren. In dit herziene beleid gaan we specifieker in op de verticale ontwikkellijn (bevordering). Van groot belang is het echter tevens om met elkaar te blijven zoeken naar horizontale ontwikkelmogelijkheden en andere vormen van erkennen en waarderen. Dat maakt een loopbaanpad altijd individueel, geen one-size-fits-all.

3 Uitwerking

De vernieuwde aanstellings- en bevorderingsrichtlijnen zijn onderdeel van de implementatie van de Faculteit der Letteren van de RUG-visie Erkennen en Waarderen. De nieuwe richtlijnen zijn bedoeld om enerzijds een aantal procedures en principes te herzien en anderzijds een aantal elementen van ons huidige personeelsbeleid te verduidelijken en te verstevigen.

3.1 Loopbaanprofielen

We richten twee loopbaanprofielen in, één op basis van een onderwijsaccent en één op basis van een onderzoeksaccent. Deze horizontale accentuering geldt vanaf UD2 tot op het niveau van UHD1. Clusterbesturen bepalen op basis van hun strategisch personeelsplan, dat dient aan te sluiten bij het facultair strategisch plan en de hierboven geschetste visie, op welke

plekken er ruimte voor en behoefte is aan dergelijke 'onderwijs-U(H)D's'. De keuze voor een specifiek profiel is mogelijk nadat het algemene basisniveau zoals beschreven in het UFO-profiel is behaald.

Bij het instellen van de twee loopbaanprofielen hanteren we de volgende uitgangspunten:
Basisprincipe onder de diversificatie van loopbaanprofielen blijft de verwevenheid van onderwijs en onderzoek. Dat betekent dat WP in zowel het onderwijs- als het onderzoeksdomein minstens 'goed' moet presteren, d.w.z. aan de minimumeisen moet voldoen zoals die in de betreffende functieprofielen worden beschreven (zie functieprofielen UD/UHD/HGL).

- Voor bevordering binnen een van beide loopbaanprofielen dienen de prestaties in het betreffende domein 'zeer goed' te zijn (en in het andere domein minstens 'goed').
- Prestaties op het gebied van tweede/derde geldstroommiddelen vormen een onderliggend criterium voor ofwel het onderzoeksdomein, ofwel het onderwijsdomein (afhankelijk van het gekozen loopbaanprofiel).

Naast beoordeling op criteria m.b.t. onderzoek en onderwijs vindt er ook beoordeling plaats op de kerndomeinen impact en leiderschap. Dit is in lijn met de uitgangspunten van Erkennen & Waarderen en stelt ons in staat bij de beoordeling van wetenschappers te zorgen voor:

- een focus op kwaliteit
- balans tussen prestaties als individu en ten behoeve van het collectief
- het stimuleren van academisch leiderschap
- het stimuleren van open science.

Dit resulteert in de volgende loopbaanprofielen tot het niveau van UHD1:

1. Onderzoeksprofiel, accent impact.
2. Onderzoeksprofiel, accent leiderschap.
3. Onderwijsprofiel, accent impact.
4. Onderwijsprofiel, accent leiderschap.

Vanaf het functieniveau UHD1 vindt aanstelling plaats op basis van algemeen geldende criteria en is er dus geen sprake meer van onderscheid tussen een onderzoeks- en een onderwijsprofiel.
De focus op een profiel ligt niet voor de eeuwigheid vast; het is mogelijk om na verloop van tijd van profiel te wisselen. Dit gebeurt in overleg met de leidinggevende en het clusterbestuur (vanwege effecten op het SPP van het cluster). Bij wisseling van profiel geldt een overgangsperiode van één tot twee jaar, waarbinnen bevordering niet mogelijk is, zodat de medewerker kan werken aan het op peil brengen van resultaten voor het nieuwe profiel.

3.2 Aanstellingsprincipes en -procedure

Conform de CAO Nederlandse Universiteiten is op alle wervings- en selectieprocedures aan de RUG de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP) van toepassing. De Recruitment Guide van de RUG is een gids voor een open, transparante en op kwaliteiten gebaseerde werving- en selectieprocedure.

Anders dan bevordering bínnen een functiecategorie wanneer is voldaan aan de criteria daarvoor, is de stap van de ene naar een andere functie (UD1 naar UHD2; UHD1 naar HGL2) uitsluitend mogelijk door middel van een sollicitatieprocedure en is die mogelijkheid afhankelijk van beschikbare posities in het kader van strategische personeelsplanning van clusters (UHD2) en faculteit (HGL2). Zittende UD's of UHD's zullen conform geldende HR-richtlijnen voor interne kandidaten voorrang krijgen bij de sollicitatie.

3.2.1 Ontstaan van een vacature en opstellen kandidatenprofiel
Wanneer een UD-, UHD- of HGL-functie vrijkomt (door vertrek zittende UD of door nieuwe positie in het door het Faculteitsbestuur goedgekeurde SPP, voor meerjarige financiële inbedding), worden de volgende stappen genomen:

- Het Clusterbestuur stelt een functieprofiel op, in samenspraak met de Directeur van het Onderzoeksinstituut waar de functie mee is geassocieerd en legt deze voor aan HR.
- Het Clusterbestuur stelt een Benoemingsadviescommissie (BAC) samen, in samenspraak met de Directeur van het Onderzoeksinstituut waar de functie mee is geassocieerd en legt deze voor aan HR
- De vacature wordt in overleg met het Faculteitsbestuur intern en/of extern uitgezet – voor HGL-posities wordt altijd meteen ook extern geworven.

3.2.2 Werving en selectie
De in te stellen Benoemingsadviescommissie (BAC) draagt zorg voor de werving en selectie van geschikte kandidaten voor de functie. Dit gebeurt in een inclusieve, goed gestructureerde wervingsprocedure waarbij zo onbevooroordeeld mogelijk wordt gehandeld en die strikt vertrouwelijk is. Het is daarom van het grootste belang dat de RUG Recruitment Guide wordt gevolgd.

Aanvullend op die Guide stelt de Faculteit der Letteren voor de samenstelling van de BAC vast:

- Een onafhankelijk voorzitter van een BAC op UHD-/Hoogleraarsniveau (maar werkzaam bij de faculteit) en derhalve uit een ander Cluster dan waar de vacature gepositioneerd is
- Een hoogleraar uit de afdeling/leerstoelgroep waar de vacature is
- Een student uit de eigen opleiding
- Een staflid van de opleidingscommissie
- Een expert uit het eigen wetenschapsgebied, werkzaam bij een andere universiteit
- De HR-adviseur treedt op als adviserend lid.

Er wordt gestreefd naar maximaal diverse samenstelling van de BAC. Minimaal één lid van de BAC is vrouw op ten minste UD-niveau en minimaal één lid is man op ten minste UD-niveau. De voorzitter en de leden van de vaste staf in de BAC hebben de Inclusive Recruitment Training gevolgd.

3.2.3 Aanstelling
Bij de start van de aanstelling wordt met de leidinggevende, in afstemming met het Cluster en HR, afgesproken welke criteria wanneer bereikt moeten zijn, welke faciliteiten beschikbaar zijn, wie als mentor (coach) binnen het Cluster beschikbaar is. De gemaakte afspraken komen aan bod tijdens de jaarlijkse R&O-gesprekken. Verzoeken tot vaste aanstellingen voor UD's worden voorgelegd aan de Toetsingscommissie Vaste Aanstellingen en Docentbevorderingen.

3.3 Bevorderingsprincipes en -procedure

Alle onderscheiden functieniveaus (behalve dat van UD2) worden gekwalificeerd als mogelijke eindniveaus. Dit resulteert in een bevorderingsbeleid waarin het mogelijk is om binnen een functiecategorie (UD/UHD/HGL) bevorderd te worden wanneer het staflid aan de criteria heeft voldaan.
Van een UD2 wordt redelijkerwijs verwacht dat bevordering naar UD1 binnen vijf jaar na aanstelling als UD2 geschiedt[1]. Bevordering van UHD2 naar UHD1 vindt plaats nadat het staflid

[1] Als een UD2 niet binnen vijf jaar aan de criteria van UD1 voldoet, zal diens leidinggevende met de UD2 afspraken maken over de ondersteuning die de UD2 nodig heeft om aan de criteria te kunnen voldoen.

aan de criteria van UHD1 heeft voldaan. Daarvoor is geen specifieke tijdspanne voorzien. Bevordering van HGL2 naar HGL1 is slechts bij hoge uitzondering mogelijk en vindt plaats via een procedure waarbij de besluitvorming bij het CvB gebeurt.

Vanwege het ontbreken van onderzoekstijd voor de Docentfuncties en het uitgangspunt van minimumeisen op onderzoeksgebied in het geval van een onderwijsloopbaan is er geen sprake van een vanzelfsprekende doorstroom vanuit een Docentfunctie naar die van UD.
Om de ontwikkelingsmogelijkheden van Docenten inzichtelijk te maken heeft de faculteit in 2021 nieuw docentbeleid vastgesteld en in 2023 herzien (bijlage 2). Het docentbeleid van de Faculteit der Letteren beschrijft de mogelijke rollen die docenten in de faculteit kunnen hebben, de wijze waarop docenten in de organisatie kunnen worden ingebed en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en bevordering naar een hoger functieniveau. Het docentbeleid heeft mede tot doel om de hoeveelheid (kleine) tijdelijke aanstellingen te beperken door deze waar mogelijk te clusteren tot grotere vacatures die voor een langere periode of voor vast worden uitgezet. Daar waar het structurele taken betreft, voorzien we Docentfuncties als vaste aanstellingen. Verzoeken tot bevordering binnen de docentfunctie worden voorgelegd aan de Toetsingscommissie Vaste Aanstellingen en Docentbevorderingen.

3.3.1 Bevorderingsprocedure

De eerste weging van een bevorderingsverzoek (UD2 naar UD1; UHD2 naar UHD1) ligt bij het betreffende Clusterbestuur. Daarna wordt het verzoek beoordeeld door de facultaire bevorderingscommissie, die het Faculteitsbestuur adviseert.

- Indien een UD2/UHD2 in aanmerking denkt te komen voor een bevordering naar UD1/UHD1, is dat onderwerp van gesprek met de leidinggevende, bijvoorbeeld in het R&O-gesprek. Indien de leidinggevende geen Clusterbestuurder is, is er over dat verzoek contact met het Clusterbestuur (door leidinggevende of door het staflid zelf).
- Het Clusterbestuur of het Faculteitsbestuur kan ook op eigen initiatief, bijvoorbeeld n.a.v. een talentschouw, iemand aanmerken voor bevordering.
- In beide situaties stelt de kandidaat, na goedkeuring van het Clusterbestuur, een bevorderingsdossier samen dat is gebaseerd op het betreffende functieprofiel, en dient dit in bij het Clusterbestuur.
- Wanneer het Clusterbestuur het dossier van voldoende kwaliteit acht, schrijft dit een brief met een bevorderingsverzoek aan het Faculteitsbestuur. Het bevorderingsverzoek geeft beknopt aan hoe de kandidaat voldoet aan de criteria en biedt inzicht in de meerjarige financiële dekking van de nieuwe positie (goedgekeurd Strategisch Personeelsplan).
- Indien het Faculteitsbestuur akkoord gaat met indiening, worden de brief van het Clusterbestuur met het dossier van de kandidaat, ter advisering naar de facultaire bevorderingscommissie gestuurd.
- De bevorderingscommissie zet de informatie in het dossier van de kandidaat en de brief van het Clusterbestuur af tegen het functieprofiel en het bevorderingsbeleid. Zij neemt daarbij ook in acht wat gangbaar is in het betreffende vakgebied. De commissie levert in maximaal twee A4 schriftelijk advies aan het Faculteitsbestuur.
- Het Faculteitsbestuur neemt een besluit en licht dit toe aan het Clusterbestuur. Het Clusterbestuur communiceert in afstemming met HR de beslissing aan de medewerker. Voor maximale transparantie stuurt het Clusterbestuur het schriftelijke advies van de bevorderingscommissie mee.

3.3.2 Bevorderingscommissie

De facultaire bevorderingscommissie is samengesteld uit een kerncommissie en een wisselend lid op tenminste UHD-niveau en afhankelijk van de expertise van de bevorderingskandidaat.

Voor het onderzoeksprofiel geldt de volgende samenstelling van de kerncommissie:

- Een externe voorzitter op UHD-/Hoogleraarsniveau
- Een directeur van een onderzoeksinstituut
- Een clusterbestuurslid

Voor het onderwijsprofiel geldt de volgende samenstelling van de kerncommissie:

- Een externe voorzitter op UHD-/Hoogleraarsniveau
- Een directeur van een onderzoeksinstituut
- Een lid van de Commissie Permanente Professionalisering

3.3.3 Bevorderingsdossier

Voor de beoordeling van een bevorderingsverzoek van UD2 naar UD1 en van UHD2 naar UHD1 stellen kandidaten een loopbaanportfolio op. Hierin laten zij alle resultaatgebieden en activiteiten van de functie aan de orde komen op een wijze die gericht is op bewijsvoering bij de verschillende onderdelen. Dit gebeurt door een mix van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. Het portfolio is als volgt opgebouwd:

1. Zelfreflectie met de onderdelen:
- Reflectie op leiderschap volgens RUG-visie op leiderschap
- Reflectie op team(s) met aandacht voor eigen rol in b.v. ontwikkeling leerstoelgroep, onderzoeksgroep, cluster, faculteit, School(s) en universiteit
- Reflectie op wetenschappelijke integriteit en open science

2. Academische activiteiten met:
- Belangrijkste activiteiten en resultaten voor onderwijs
- Belangrijkste activiteiten en resultaten voor onderzoek
- Belangrijkste activiteiten en resultaten voor impact

3. Profielspecifieke informatie in onderwijs en/of onderzoek die volgens medewerkers zelf in deze domeinen van groot belang zijn geweest aan groep, cluster, faculteit, School(s) en/of universiteit.

4. Peer review van groepsleden, collega's, leidinggevenden in onderwijs en onderzoek (inclusief huidige leidinggevende) en studenten over de inhoudelijke bijdrage en de bijdrage aan de samenwerking. Deze peer review wordt conform het Digitaal Feedback Instrument van UNL uitgevoerd.

5. Een beknopt persoonlijk ontwikkelplan.

6. Onderliggende bewijsmateriaal, zoals beoordeling van onderzoeksaanvraag; BKO-certificaat; bewijs van taalvaardigheid.