Faculteit Rechtsgeleerdheid

TALENT TRACK

Carrièrelijn onderzoek/onderwijs
Universitair Docent (UD) > Universitair Hoofddocent (UHD)

Carrièrelijn onderwijs
Docent 3 > Docent (D 1)



Besproken met de Faculteitsraad op 26 januari 2024.
Vastgesteld door FB op 13 februari 2024.

Inhoudsopgave

1. Achtergronden *Talent Track*: erkennen en waarderen 3

2. Carrièrelijn *Talent Track* 4

3. Duur en omvang van de aanstelling 5

4. Carrièrelijn in schema 5

   4.1. Stappen in Talent Track met functie en duur 5

   4.2. Functies en promoties in de Talent Track 6

   4.3. Overzicht bevorderingsprocedures 6

5. Rol van leidinggevende en ondersteuning in de *Talent Track* 7

6. Procedure en bevordering 8

Bijlage 1: Criteria voor de benoeming tot D3 11

Bijlage 2: Criteria voor bevordering naar D 2 11

Bijlage 3: Criteria voor bevordering naar D 1 12

Bijlage 4: Criteria voor de benoeming tot UD 2 12

Bijlage 5: Criteria voor bevordering naar UD 1 13

Bijlage 6 Criteria voor de benoeming tot UHD 2 14

Bijlage 7 Criteria voor de benoeming tot UHD 1 15

Leeswijzer
In deze notitie zijn de kaders voor de carrièrelijnen voor *Talent Track* onderzoek/onderwijs en *Talent Track* onderwijs binnen de Faculteit Rechtsgeleerdheid vastgelegd. In de inleiding worden de doelen en de achtergronden toegelicht en in de volgende hoofdstukken de procedures en gehanteerde instroom- en bevorderingscriteria voor beide tracks uitgeschreven.

1. Achtergronden *Talent Track*: erkennen en waarderen

De Rijksuniversiteit Groningen (RUG) en de Faculteit Rechtsgeleerdheid hechten veel waarde aan de kwaliteit van hun medewerkers. Het selecteren, waarderen en behouden van talent is een van de belangrijkste aspecten van het personeelsbeleid. Voor het aantrekken en behouden van wetenschappelijk talent is het van belang dat de loopbaan duidelijk en transparant wordt beschreven en voor wetenschappers aantrekkelijker wordt. Ook is het van belang dat er meer ruimte wordt gegeven om ieders talent en diverse prestaties te erkennen en te waarderen. Dit sluit aan bij de (inter)nationale beweging van erkennen en waarderen en het facultaire Strategisch Personeelsplan.

Hierbij is het van belang dat bijvoorbeeld niet alleen publicaties in vooraanstaande tijdschriften worden erkend en gewaardeerd, maar ook andere prestaties op het gebied van onderwijs, onderzoek, leiderschap en impact.

De faculteit speelt hierop in met het inzetten van diversiteit in carrièrepaden. Deze carrièrepaden geven duidelijkheid over de mijlpalen die behaald moeten worden om een stap verder in de carrière te maken en hierbij de juiste tools te bieden voor ieders professionele ontwikkeling. Naast het bestaande *Tenure Track* beleid, dat vooral is gericht op onderzoeksprestaties en de benoeming tot hoogleraar als einddoel, introduceert de faculteit twee nieuwe carrièrelijnen (*Talent Tracks*):

- **Onderzoek/onderwijs *Talent Track*** (UD 2 - UHD) en
- **Onderwijs *Talent Track*** (Docent 3 - Docent 1).

Gezien de aard van het academisch werk en de financieringsstructuur zet de faculteit vooral in op de *Talent Track* UD-UHD-lijn en in mindere mate op de D-lijn.

Eenmaal gestart in de UD-UHD-lijn of de D-lijn blijft het voor een medewerker mogelijk om gedurende het loopbaantraject naar de andere lijn over te stappen als aan de criteria wordt voldaan.

Afhankelijk van de keuze voor een van beide *Talent Tracks,* wordt de wetenschapper aangetrokken als Universitair Docent (UFO-profiel UD 2) of als Docent (UFO-profiel docent - D3). Als het loopbaantraject succesvol binnen de gestelde termijnen wordt doorlopen, leidt dit in de *Talent Track* na 6 jaar tot een aanstelling in de functie van Universitair Hoofddocent (UHD 2) of (Senior) Docent 1.

De *Talent Track* is gericht op het aantrekken en behouden van wetenschappelijk personeel en kan voor zowel nieuw aan te trekken wetenschappers als voor zittende wetenschappers worden ingezet. Dit betekent dat afhankelijk van de fase in de wetenschappelijke loopbaan van de kandidaat, ook op het niveau van UD 1 of D 2 kan worden ingestapt.

Het beschikbaar stellen c.q. aanbieden van de verschillende *Talent Track*-plaatsen is een besluit van het faculteitsbestuur waarbij het formatiebeginsel geldt. Dit betekent dat het aantal posities afhankelijk is van de financiële ruimte van de faculteit en de evenredige verdeling tussen en de samenstelling van de vakgroepen. Zie hiervoor ook het Strategisch Personeelsplan van de faculteit.

2. Carrièrelijn *Talent Track*

Carrièreperspectief
Het perspectief van de wetenschapper die is aangesteld op een *Talent Track* is dat bij de start van het traject een UHD-label c.q. een Docent 1-label voor diegene is gereserveerd. Als de medewerker het loopbaantraject succesvol afrondt en aan de gestelde criteria voldoet, wordt diegene Universitair Hoofddocent c.q. Docent 1. De aanstelling als Universitair Docent (UD 2) is in eerste instantie voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden en voor de Docent 3 maximaal drie jaar. Na 6 maanden vindt voor beide posities een evaluatie plaats. Voor het omzetten van de tijdelijke aanstelling naar een aanstelling voor onbepaalde tijd vindt een R&O-plusgesprek plaats,[1] bij de UD na 12 maanden en bij de Docent na 2,5 jaar. Een *Talent Track* geldt in beginsel voor een periode van 6 jaar (uitgaande van een aanstelling van 100%) waarbij na vijf jaar de eindbeoordeling plaatsvindt, tenzij er sprake is van een '*life event*' (zie sectie 3). In dat geval vindt de eindbeoordeling na 6 jaar plaats. Is de beoordeling positief, dan wordt afhankelijk van de gekozen *Talent Track* de UD 1 bevorderd naar Universitair Hoofddocent (UHD 2) en de Docent 2 naar (senior) Docent 1 (D 1). Bij deze bevordering kan, indien de UHD voldoet aan de gestelde aanvullende kwaliteitscriteria (zie pag. 12), ius promovendi worden aangevraagd.

Door bevordering naar de positie van UHD 2 of D 1 valt de medewerker niet meer onder de *Talent Track* regeling.

Wat gebeurt er bij een negatief functioneringsgesprek na toekenning van een vaste aanstelling? Indien de medewerker niet kan worden bevorderd van UD 2 naar UD 1 of van D 3 naar D 2, zijn er de volgende mogelijkheden:

- De medewerker blijft UD 2 of D 3, maar verlaat de *Talent Track*, of;
- als blijkt dat het functioneren van de UD 2 of D 3 als geheel niet naar wens is, zal de medewerker redelijke hulp krijgen bij het vinden van een alternatieve functie binnen dan wel buiten de universiteit.

Indien de medewerker niet kan worden bevorderd van UD 1 naar UHD 2 of van D 2 naar D 1 zijn er de volgende mogelijkheden:

- De medewerker UD 1 of D 2, maar verlaat de *Talent Track*, of;
- mocht UD 1 of D 2 geen passende functie blijken te zijn, zal de medewerker redelijke hulp krijgen bij het vinden van een alternatieve functie binnen dan wel buiten de universiteit.

[1] Zie voor meer informatie over het R&O-plus 4.3.

3. Duur en omvang van de aanstelling

Life event* en *work-life balance
Een *Talent Track* geldt in beginsel voor een periode van 6 jaar (uitgaande van een aanstelling van 100%) waarbij na vijf jaar de eindbeoordeling plaatsvindt. Indien de Talent Trackmedewerker in de eerste 5 jaar als gevolg van een '*life event*' aantoonbare vertraging oploopt, is het mogelijk om een verzoek in te dienen bij het faculteitsbestuur voor het opschuiven van het beoordelingsmoment. Onder een *life event* wordt in elk geval verstaan zwangerschap, ouderschapsverlof en overlijden van een naaste (partner of 1e graad bloedverwant). De medewerker bespreekt de omstandigheden met diens leidinggevende, in elk geval in het jaarlijkse R&O-gesprek, waarna het wordt vastgelegd op het R&O-formulier. Indien de leidinggevende verwacht dat de opgelopen vertraging blijvend is, kan de betrokken medewerker een verzoek richten aan het faculteitsbestuur voor het opschuiven van de beoordeling. Het verzoek van de medewerker wordt vergezeld van een advies van de leidinggevende. Het faculteitsbestuur beoordeelt of de opgelopen vertraging een verlenging noodzakelijk maakt, of de gevraagde verlenging overeenkomt met de opgelopen vertraging en of de criteria door het opschuiven van het beoordelingsmoment redelijkerwijs nog gehaald kunnen worden. De oorzaak van de vertraging moet gelegen zijn in langdurige afwezigheid (in elk geval langer dan 8 weken) als gevolg van een *life event*. De beoordeling kan worden opgeschoven, de termijn van uitstel is gekoppeld aan de duur van het *life event*.

Aanstelling in deeltijd sluit een medewerker niet uit voor een *Talent Track*. Echter, hierbij geldt dat de omvang van de aanstelling van de medewerker zodanig moet zijn dat deze een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen. In principe geldt daarvoor een minimum van 0,8 fte, maar dit kan ook (tijdelijk) minder zijn, bijvoorbeeld in geval van ouderschap of een nevenactiviteit elders. De duur van de *Talent Track* wordt naar rato verlengd. Het beoordelingsmoment na 5 jaar schuift eveneens naar rato op.

De aanstellingsperiode die geldt voor *Talent Track* is maximaal 8 jaar (in geval van een deeltijdaanstelling of een *life event*). Indien de gestelde criteria eerder zijn bereikt, kan het traject sneller voltooid worden. Het faculteitsbestuur kan, na overleg met de direct leidinggevende, het initiatief nemen de Bevorderingsadviescommissie eerder bijeen te roepen.

4. Carrièrelijn in schema

4.1. Stappen in Talent Track met functie en duur

	Positie	**Duur**
Stap 1	Universitair Docent 2	3 jaar
Stap 2	Universitair Docent 1	3 jaar
Stap 3	Universitair Hoofddocent 2	Einde van de *Talent Track*

	Positie	**Duur**
Stap 1	Docent 3	3 jaar
Stap 2	Docent 2	3 jaar
Stap 3	Docent 1	Einde van de *Talent Track*

4.2. Functies en promoties in de Talent Track

Stap 1: Aanstelling als UD 2 of D 3
Bij aanvang van de functie worden concrete afspraken gemaakt over onderzoeksfocus en onderwijsfocus en gerichte publicatiemogelijkheden tussen de UD 2 of de D 3, diens begeleider en programmadirecteur onderzoek c.q. onderwijs.

Stap 2: Bevordering als UD 2 c.q. D 3 naar UD 1 of D 2
Doorgaans vindt drie jaar na de aanstelling als Universitair Docent 2 of Docent 3 een *midterm review* plaats. Dit wordt gedaan op basis van het UFO-profiel Universitair Docent 1 of Docent 2, de prestatiecriteria genoemd in bijlage 2 en het schriftelijke advies van de direct leidinggevende van de betrokken medewerker, de onderwijsdirecteur en de onderzoeksdirecteur betrokken bij het R&O-plus. Het faculteitsbestuur bepaalt of de bevordering van de medewerker plaats moet vinden.

Stap 3: Universitair Docent 1 of Docent 2 naar Universitair Hoofddocent 2 of Docent 1
Vijf jaar na aanvang van de *Talent Track* wordt het functioneren van de Universitair Docent 1 of Docent 2 onderworpen aan een eindbeoordeling door de Bevorderingsadviescommissie (BAC). Op basis van het advies van de BC besluit het faculteitsbestuur of bevordering van UD 1 of D 2 naar UHD 2 of Docent 1 moet plaatsvinden.

4.3. Overzicht bevorderingsprocedures

Promotie	**Advies**	**Korte beschrijving van de procedure**
Universitair Docent 2 of Docent 3 naar UD 1 of Docent 2.	**HR**	R&O-plus
Universitair Docent 1/Docent 2 naar UHD 2 of Docent 1	**BC**	Motivatiebrief kandidaat + 3 referenties

Resultaat- en Ontwikkelingsgesprekken
In het R&O-gesprek wordt er teruggekeken naar het afgelopen jaar: zijn de afspraken uit het vorige R&O-gesprek behaald en is de medewerker goed op weg om redelijkerwijs aan de gestelde criteria te voldoen op het vastgestelde moment? Er worden afspraken gemaakt over het komende jaar. Het persoonlijk ontwikkelingsplan van de medewerker komt aan de orde, evenals de rol van de leidinggevende. Bovendien geeft de leidinggevende een oordeel over het functioneren van de medewerker.

Bij **het R&O-plusgesprek** zijn behalve de medewerker en diens leidinggevende, ook de onderzoeksdirecteur en de onderwijsdirecteur en de HR-adviseur aanwezig. Op basis van een R&O-plusgesprek kan de leidinggevende een verzoek tot bevordering of het aanbieden van een aanstelling voor onbepaalde tijd indienen bij het faculteitsbestuur.

Voordracht voor bevordering naar UHD 2 en Docent 1
Voor de voordracht van een kandidaat voor de bevordering naar de positie van UHD 2 of D 1 wordt de kandidaat gevraagd de volgende documenten op te sturen:

- Motivatiebrief;
- Visiedocument met de onderwerpen onderzoek, onderwijs en leiderschap;
- CV en publicatielijst.

De aanvraag wordt bij de UD gecompleteerd met drie externe referentiebrieven en bij de D met drie interne referentiebrieven. De BAC benadert referenten uit het betreffende vakgebied.

5. Rol van leidinggevende en ondersteuning in de *Talent Track*

Binnen de gehele periode van *Talent Track* speelt de leidinggevende een belangrijke rol. De leidinggevende begeleidt de medewerker bij aanvang van de aanstelling bij het opstellen van de afspraken aangaande onderwijs, onderzoek, management en professionalisering. Deze afspraken worden door de medewerker vastgelegd in een Plan van Aanpak en een trainingsplan. Tijdens de jaarlijkse R&O-gesprekken bespreekt en evalueert de leidinggevende de gemaakte *Talent Track* afspraken uit het Plan van Aanpak met de medewerker. In het R&O-verslag worden duidelijke afspraken vastgelegd.

De leidinggevende schrijft een bevorderingsvoorstel voor de reguliere facultaire bevorderingscommissie indien er sprake is van een bevordering van UD 2 naar UD 1 en van D 3 naar D 2. Voor de bevordering naar UHD en D 1, schrijft de leidinggevende voor de beoordeling, een schriftelijk rapport over de afgelopen beoordelingsperiode aan de bevorderingsadviescommissie (BAC).

De leidinggevende is een begeleider en geen beoordelaar: diegene participeert niet in de bevorderingsadviescommissies. Deze kan besluiten om de leidinggevende uit te nodigen voor een aanvullend gesprek aangaande het schriftelijke rapport over de afgelopen beoordelingsperiode.

Mentor
Een goede beginfase van het *Talent Track* draagt bij aan het succesvol doorlopen van het traject. Bij aanvang van de aanstelling worden alle medewerkers binnen de *Talent Track* in de gelegenheid gesteld om gebruik te maken van een toe te wijzen mentor. De mentor (niet de leidinggevende) is beschikbaar om de kandidaat te ondersteunen en zo nodig te introduceren binnen de faculteit en de universiteit.

Training en opleiding
Er zijn verschillende opleidingen en trainingen die de wetenschapper in *Talent Track* kan volgen om zich te ontwikkelen en zo in staat te zijn diens functie goed uit te oefenen. Denk hierbij in het begin van de loopbaan aan trainingen met betrekking tot het begeleiden van promovendi, projectmanagement, schrijf- en presentatietrainingen op het gebied van fondsenwerving, leiderschap, managementvaardigheden en BKO. Later in de carrièrelijn kunnen er trainingen gevolgd worden met betrekking tot het voeren van R&O-gesprekken, professionele werving en selectie, academisch leiderschap I en II, mediatraining, aandacht geven aan de maatschappelijke relevantie van het onderzoek, interculturele competenties en SKO.

Taaltraining voor (inter-)nationale medewerkers
Om te borgen dat alle medewerkers actief deel uitmaken van de facultaire gemeenschap zet het FB in op een minimum taalniveau (B2) Nederlands en Engels. Taaleisen worden ook gesteld aan docenten die enkel binnen ééntalig onderwijs en een ééntalig team werkzaam zijn, om goede aansluiting en verbinding met de rest van de faculteit mogelijk te maken. Voor het verwerven van het gewenste taalniveau worden er verschillende taaltrainingen aangeboden die door de faculteit vergoed worden.

Elke medewerker in de *Talent Track* heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal. Voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven. Voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven.

6. Procedure en bevordering

De start van een *Talent Track* is een besluit van het faculteitsbestuur. Het aantal posities afhankelijk is van de financiële situatie van de faculteit. De *Talent Track* is geen standaardinstrument en wordt enkel in uitzonderlijke situaties ingezet. Bij de besluitvorming wordt waarde gehecht aan een evenredige verdeling van plekken tussen de vakgroepen en de verhoudingen binnen de betreffende vakgroep. Hieronder wordt de procedure binnen een *Talent Track* beschreven.

Benoemings- en bevorderingscommissies
Voor het aanstellen van de **nieuwe medewerkers** wordt voor beide *Tracks* een Benoemingsadviescommissie door het FB ingesteld. Het omzetten van de tijdelijke aanstelling naar een aanstelling voor onbepaalde tijd geschiedt aan de hand van een R&O-plus. De bevorderingsverzoeken van UD 2 naar de functie van UD 1 en de bevordering van D 3 naar D 2 worden in de jaarlijkse facultaire bevorderingsronde behandeld. Voor het beoordelingsmoment na 5 jaar en de bevordering naar de functie van D 1 en UHD 2 wordt door het faculteitsbestuur een aparte Bevorderingsadviescommissie ingesteld.

Samenstelling van de benoemingsadviescommissie (BAC)
De door het faculteitsbestuur ingestelde BAC bestaand uit maximaal 7 leden, waarbij er sprake dient te zijn van een voldoende diverse samenstelling:
vakgroepvoorzitter (voorzitter)
directeur onderzoek
directeur onderwijs
een hoogleraar c.q. UHD/D 1 uit de faculteit met specialistische kennis van het vakgebied
een student uit de faculteit
HR-adviseur (adviserende stem)

Procedure
1. De Benoemingsadviescommissie stelt in samenspraak met het faculteitsbestuur een vacature op, waaruit blijkt voor welke onderwijstaken de UD c.q. de D3 in het *Talent Track* traject verantwoordelijk zal zijn en op welk onderzoek- en onderwijsgebied diegene verwacht wordt actief te worden.
2. Na goedkeuring van het faculteitsbestuur kan worden gestart met de wervingsprocedure.
3. De Benoemingsadviescommissie dient een voordracht in bij het faculteitsbestuur; in ieder geval op basis van het CV en het onderzoeksplan van de kandidaat, ingewonnen referenties en een gesprek met de Benoemingsadviescommissie.
4. Het faculteitsbestuur stelt de kandidaat niet eerder aan dan nadat met de kandidaat door de direct leidinggevende schriftelijke afspraken zijn gemaakt over het onderzoek, het onderwijs, de evaluatiemomenten etc. in de vorm van een ontwikkelingsplan. Deze afspraken worden ter instemming aan het FB voorgelegd.

De Benoemingsadviescommissie heeft de taak om over alle criteria en competenties die van toepassing zijn, te rapporteren aan het faculteitsbestuur.

De aanstelling als UD 2 geschiedt op tijdelijke basis voor een periode van 12 of 18 maanden. (Indien de te benoemen kandidaat al een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft bij de RUG, behoudt betrokkene deze aanstelling.) De UD wordt geacht vernieuwend onderzoek te verrichten dat past binnen het wetenschappelijke onderzoeksprogramma van de faculteit. Essentieel voor de profilering van de eigen onderzoekslijn is dat hierover bij de aanstelling specifieke afspraken worden gemaakt.

De aanstelling als D 3 geschiedt op tijdelijke basis (cao 2023 artikel 2.3, lid 1 en 5) voor een periode van 3 jaar. (Indien de te benoemen kandidaat al een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft bij de RUG, behoudt betrokkene deze aanstelling.) De Docent wordt geacht vernieuwend onderwijs te verzorgen dat past binnen de wetenschappelijke onderwijsprogramma's van de faculteit. Essentieel

voor de profilering van de eigen onderwijslijn is dat hierover bij de aanstelling specifieke afspraken worden gemaakt.
Naast de direct leidinggevende is de (vice)decaan betrokken bij het maken van afspraken aangaande onderzoek, onderwijs en professionalisering. Als de medewerker voldoet aan de criteria, volgt een aanstelling als Universitair Docent of Docent 3 in de *Talent Track*.

Bevorderingadviescommissie (BAC)
De Bevorderingsadviescommissie heeft de taak over alle van toepassing zijnde criteria en competenties aan het faculteitsbestuur te rapporteren. De BAC wordt maximaal vijf jaar na de aanstelling van de UD ingesteld door het faculteitsbestuur, bestaande uit maximaal 7 leden, waarbij er sprake dient te zijn van een voldoende diverse samenstelling:

1. hoogleraar (voorzitter)
2. directeur onderzoek
3. directeur onderwijs
4. de vakgroepvoorzitter niet zijnde de direct leidinggevende. In geval de direct leidinggevende ook vakgroepvoorzitter is: een andere hoogleraar op een relevante, structurele leerstoel
5. een extern deskundige (hoogleraar)
6. een student uit de faculteit
7. HR-adviseur (adviserende stem)

Procedure (UD 1-UHD 2)
1. De Bevorderingsadviescommissie wordt maximaal vijf jaar na de aanstellingsdatum van de UD ingesteld door het faculteitsbestuur.
2. De Bevorderingsadviescommissie schrijft ten minste drie deskundigen aan die onafhankelijk van de medewerker zijn geselecteerd om externe referenties in te winnen. Ten minste twee referenten moeten zonder reserve positief over de medewerker oordelen.
3. De Bevorderingsadviescommissie adviseert het faculteitsbestuur omtrent twee alternatieven:

i) De UD wordt als UHD aangesteld en voorgedragen voor ius promovendi.
ii) Het loopbaantraject van de UD wordt niet voortgezet. De kandidaat zal indien gewenst begeleid worden naar een voortzetting van diens carrière binnen of buiten de faculteit. Het faculteitsbestuur neemt op basis van het advies van de Bevorderingsadviescommissie een besluit en kan hierbij afwijken van het advies.

Procedure (D 2-D 1)
1. De Bevorderingsadviescommissie wordt maximaal vijf jaar na de aanstellingsdatum van de D ingesteld door het faculteitsbestuur.
2. De Bevorderingsadviescommissie schrijft ten minste drie interne deskundigen aan die onafhankelijk van de medewerker zijn geselecteerd om referenties in te winnen. Ten minste twee referenten moeten zonder reserve positief over de medewerker oordelen.
3. De Bevorderingsadviescommissie adviseert het faculteitsbestuur omtrent twee alternatieven:

a. De D wordt als D 1 aangesteld.
b. Het loopbaantraject van de D wordt niet voortgezet. De kandidaat zal indien gewenst begeleid worden naar een voortzetting van diens carrière binnen of buiten de faculteit. Het faculteitsbestuur neemt op basis van het advies van de Bevorderingsadviescommissie een besluit en kan hierbij afwijken van het advies.

De direct leidinggevende van de medewerker maakt geen deel uit van de Bevorderingsadviescommissie en neemt ook niet deel aan de beraadslagingen van de Bevorderingsadviescommissie. De medewerker wordt wel geconsulteerd en voorziet de commissie van een schriftelijk rapport met diens bevindingen van de afgelopen beoordelingsperiode. De Bevorderingsadviescommissie kan besluiten om de leidinggevende uit te nodigen voor een aanvullend gesprek aangaande het schriftelijke rapport over de afgelopen beoordelingsperiode.

Criteria en toetsing
In aanvulling op de reguliere UFO-profielen, competenties en de vastgestelde criteria in het Strategisch Personeelsplan van de faculteit, gelden er specifieke criteria voor de bevordering van UD 2 of Docent 3 in *Talent Track* naar UHD 2 of Docent 1. Deze specifieke criteria hebben betrekking op aspecten in het functioneren van wetenschappers die deels kwantificeerbaar zijn (bijvoorbeeld publicaties per jaar; onderzoekssubsidies) en deels niet (bijvoorbeeld leiderschap; bijdrage aan facultaire gemeenschap). In gevallen waar zulke kwantitatieve eisen worden gesteld, betreft dit minimale eisen. Het staat een Bevorderingsadviescommissie vrij om hogere eisen te stellen, bijvoorbeeld in sub-disciplines waar een grotere productie aan publicaties gebruikelijk is dan gemiddeld. Voorwaarde daarvoor is wel dat de kandidaat bij aanvang van diens traject gedurende het vaststellen van het Plan van Aanpak op de hoogte is gesteld van deze hogere eisen. Het staat een Bevorderingsadviescommissie eveneens vrij om kandidaten die aan een bepaald criterium niet voldoen toch voor aanstelling of bevordering voor te dragen. Voorwaarde is dan dat de kandidaat aan de andere criteria ruimschoots voldoet, en dat de Bevorderingsadviescommissie overtuigend beargumenteert waarom dit tekortschieten toch aanvaardbaar zou zijn. Het faculteitsbestuur beslist of de aangedragen argumenten om niet aan een bepaald criterium te voldoen, acceptabel zijn. De beoordeling geschiedt aan de hand van het bij de aanvang van het traject opgestelde Plan van Aanpak en de besproken wijzigingen daarin.

Bijlage 1: Criteria voor de benoeming tot D3

Criteria instroom aanstellen van Docent 3 (D3) *(aanstellen gaat via BAC)*

- aanstelling minimaal 0,6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen;
- conform indelingscriteria UFO-profiel Docent 3;
- minimaal 6 jaar relevante onderwijservaring;
- 20% onderwijsgebonden onderzoek, onderwijs- en vakpublicaties, zoals een onderwijs handboek;
- de ambitie om te promoveren en wordt door de BAC in staat geacht dit in 6 jaar af te ronden, of heeft een met een PhD vergelijkbare onderzoeksoutput;
- bij aanstelling wordt 20% onderwijsgebonden onderzoekstijd toegekend;
- in bezit van BKO;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;
- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- aantoonbare organisatorische kwaliteiten en uitstekende communicatieve vaardigheden.

Competenties: analytisch vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid

Bijlage 2: Criteria voor bevordering naar D 2

Criteria bevordering naar Docent 2 (D 2)

- aanstelling minimaal 0,6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen;
- conform indelingscriteria UFO-profiel Docent 2;
- minimaal 6 jaar relevante onderwijservaring na afstuderen;
- 20% onderwijsgebonden onderzoek, onderwijs- en vakpublicaties, zoals een onderwijshandboek;
- bij voorkeur gepromoveerd of heeft een met een PhD vergelijkbare onderzoeksoutput;
- bezit BKO; bij voorkeur ook SKO of de ambitie dit op korte termijn te behalen;
- besteedt minimaal 20% onderwijsgebonden onderzoek met onderwijs- vakpublicaties;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;
- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven.

Competenties: analytisch vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

Bijlage 3: Criteria voor bevordering naar D 1

Criteria bevordering naar Senior Docent 1 (D 1)

- aanstelling minimaal 0,6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen;
- conform indelingscriteria UFO-profiel Docent 1;
- minimaal 10 jaar relevante onderwijservaring na afstuderen;
- promotie is vereist;
- in bezit van BKO en SKO;
- 20% onderwijsgebonden onderzoek, onderwijs- en vakpublicaties, zoals een onderwijs handboek;
- is al geruime tijd op overtuigende wijze verantwoordelijk voor de feitelijke aansturing van onderwijsprogramma's of curricula in de opleiding of de onderzoeksinstelling;
- heeft binnen het vakgebied meerdere initiatieven genomen op het gebied van innovatief leren en heeft deze projecten succesvol afgerond en geïmplementeerd in de curricula van de opleiding;
- heeft een handboek/werkwijze uitgegeven die ook buiten de Universiteit Groningen in het wetenschappelijk onderwijs wordt gebruikt;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;
- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven.

Competenties: analytisch vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

Bijlage 4: Criteria voor de benoeming tot UD 2

Criteria instroom aanstellen van UD 2 (UD 2)
Voor het aanstellen van een UD 2 is een benoemingsadviescommissie (BAC) ingesteld.

De kandidaat is in staat om een voor de faculteit belangrijke onderzoekslijn te ontwikkelen. Het betreft een innovatief onderzoeksvoorstel voor de komende 5 jaar met de potentie uit te groeien tot een productieve eigen onderzoekslijn.

- Aanstelling minimaal 0.6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen;
- voldoet aan de criteria UFO-profiel UD 2;
- gepromoveerd;
- bij het succesvol verwerven van externe middelen besteedt de medewerker ten minste 50% van de werktijd aan onderwijs, waaronder begrepen de organisatie van het onderwijs, te berekenen volgens de onderwijslast normering van de faculteit;
- heeft onderwijservaring;
- beschikt bij voorkeur over postdoctorale buitenlandervaring, dan wel ervaring bij andere wetenschappelijke instellingen of in het bedrijfsleven;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;

- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- bij het ontbreken van een BKO behaalt de kandidaat deze binnen een jaar na aanvang van de *Talent Track*;
- bereidheid tot het volgen van de RUG-trainingen voor het begeleiden van promovendi en *Academic leadership I*;
- aantoonbare organisatorische kwaliteiten en uitstekende communicatieve vaardigheden.

Competenties: conceptueel vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

Bijlage 5: Criteria voor bevordering naar UD 1

De beoordeling en het verzoek (R&O-plus) voor de bevordering aan het faculteitsbestuur wordt meegenomen in de jaarlijkse facultaire bevorderingsronde.

Criteria bevordering naar Universitair Docent 1 (UD 1).
De medewerker ontwikkelt een voor de faculteit belangrijke onderzoekslijn. Het betreft een innovatief onderzoeksvoorstel voor de komende 5 jaar met de potentie uit te groeien tot een productieve eigen onderzoekslijn.

- aanstelling minimaal 0,6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen ;
- voldoet aan de criteria UFO-profiel UD 1;
- 3 jaar ervaring als UD 2;
- bij het succesvol verwerven van externe middelen besteedt de medewerker ten minste 50% van de werktijd aan onderwijs, waaronder begrepen de organisatie van het onderwijs, te berekenen volgens de onderwijslast normering van de faculteit;
- gepromoveerd;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;
- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- bezit BKO;
- is in staat een bijdrage te leveren om de faculteit zichtbaar te maken in de publiciteit, kennis over te dragen aan groepen buiten de academie of zoekt samenwerking met bedrijven, overheden en non-profit organisaties;
- aantoonbare organisatorische kwaliteiten en uitstekende communicatieve eigenschappen.

Competenties: conceptueel vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

Bijlage 6 Criteria voor de benoeming tot UHD 2

De bevorderingsadviescommissie (BAC) adviseert het faculteitsbestuur voor de bevordering naar Universitair Hoofddocent 2 (UHD 2) en Senior Docent 1 (D 1) in de Talent Track.

Criteria bevordering naar UHD 2 met *ius promovendi*
De medewerker heeft een hoogwaardige, duidelijke en productieve eigen onderzoekslijn ontwikkeld binnen het onderzoeksprogramma van de vakgroep, die potentie heeft voor een uitstekende beoordeling.

- aanstelling minimaal 0,6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen ;
- voldoet aan de indelingscriteria conform UFO-profiel UHD 2;
- tenminste vijf jaar relevante werkervaring;
- bij het succesvol verwerven van externe middelen besteedt de medewerker ten minste 50% van de werktijd aan onderwijs, waaronder begrepen de organisatie van het onderwijs, te berekenen volgens de onderwijslast normering van de faculteit;
- gepromoveerd;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;
- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- in bezit van BKO. Bij voorkeur SKO of ambitie dit op korte termijn te behalen;
- een zeer goed onderzoeks-*track record*, onder andere blijkend uit tweede- of derdegeldstroomonderzoek en de kwaliteit van de publicatielijst;
- nationale en bij voorkeur internationale zichtbaarheid;
- deelname aan (inter)nationale onderzoeksprojecten;
- RUG-training gevolgd voor het begeleiden van promovendi;
- RUG-training Academic leadership I en II gevolgd;
- aantoonbare organisatorische kwaliteiten en uitstekende communicatieve eigenschappen.

Competenties: visie, omgevingsgerichtheid, overtuigingskracht, resultaatgerichtheid en verbindend leiderschap.

Aanvullende kwaliteitscriteria voor *ius promovendi*

- aangesteld bij de RUG;
- de UHD is gepromoveerd;
- de UHD is een goede onderzoeker;
- de UHD is een goede begeleider;
- de UHD heeft deelgenomen aan de RUG-training voor begeleiders van promovendi;
- de UHD is tweemaal succesvol opgetreden als copromotor, zulks ter beoordeling aan de decaan;
- de UHD heeft een bewezen *track record* in het onderzoek qua publicaties en het realiseren van externe middelen, zulks ter beoordeling aan de decaan.

Bijlage 7 Criteria voor de benoeming tot UHD 1

De beoordeling en het advies (R&O-plus) aan het faculteitsbestuur wordt meegenomen in de jaarlijkse facultaire bevorderingsronde. (Valt buiten de Talent Track)

De medewerker heeft een hoogwaardige, duidelijke en productieve eigen onderzoekslijn ontwikkeld binnen het onderzoeksprogramma van de vakgroep, die uitstekend is beoordeeld.

- Aanstelling minimaal 0,6 fte, opdat de kandidaat een wezenlijke rol binnen de faculteit kan vervullen ;
- voldoet aan de indelingscriteria conform UFO-profiel UHD 1;
- ten minste 2 jaar ervaring als UHD 2;
- gepromoveerd;
- aantoonbare adequate begeleiding van meerdere promovendi als copromotor;
- een uitmuntende onderzoeks-*track record,* onder andere blijkend uit tweede- of derdegeldstroomonderzoek en de kwaliteit van de publicatielijst;
- de medewerker heeft ten minste CEFR B2-niveau van zowel de Nederlandse als de Engelse taal;
- voor het verzorgen van Nederlandstalig onderwijs dient de medewerker het Nederlands op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- voor het verzorgen van Engelstalig onderwijs dient de medewerker het Engels op CEFR C1-niveau te beheersen, of moet bereid zijn dit niveau te verwerven;
- in bezit BKO en SKO;
- (inter)nationale uitnodigingen als spreker op congressen;
- deelname en coördinatie aan (inter)nationale onderzoeksprojecten;
- training voor het begeleiden van promovendi strekt tot aanbeveling;
- beschikt over aantoonbare organisatorische kwaliteiten en uitstekende communicatieve eigenschappen;

Competenties: visie, omgevingsgerichtheid, overtuigingskracht, resultaatgerichtheid en verbindend leiderschap.