

# Notitie Bevorderingsbeleid Wetenschappelijk Personeel Faculteit Wijsbegeerte

Herziene versie, mei 2023

## 1. Inleiding

Dit bevorderingsbeleid is een aangepaste versie van de Notitie Bevorderingsbeleid Wetenschappelijk Personeel van 2020, in verband met de implementatie van *Erkennen en Waarderen*. Dit bevorderingsbeleid geldt voor medewerkers vanaf UD niveau die niet in een tenure track zitten, en biedt ze een perspectief om door te groeien naar UHD.

Daarbij hanteert het faculteitsbestuur de volgende uitgangspunten:

- Zittende stafleden kunnen in principe doorgroeien naar UHD1, via de hieronder beschreven procedure met bijbehorende tabel met criteria.
- Bevordering naar hoogleraar is geen onderdeel van de procedure. Slechts bij vertrek of emeritaat van een zittende hoogleraar ontstaat eventueel ruimte voor een vacature van hoogleraar.
- Het instrument van de tenure track die leidt via UD en UHD naar hoogleraar wordt slechts in uitzonderingsgevallen toegepast; uiteraard blijven de reeds gemaakte afspraken met medewerkers die thans in een tenure track zijn aangesteld van kracht.
- In het belang van de faculteit kan het bestuur afwijken van de beschreven procedure. Zo behoudt het faculteitsbestuur bijvoorbeeld in tijden van financiële moeilijkheden zich het recht voor om van het beleid af te wijken.
- De bevorderingscommissie (BC) bestaat uit de decaan, drie interne leden en een extern lid (van een andere universiteit of een andere faculteit binnen de RUG); het voorzitterschap ligt bij de decaan (in geval van mogelijke belangenverstremming de vice-decaan). De kandidaat voor bevordering legt een (niet-bindende) lijst aan de voorzitter van de commissie voor en de commissie kiest het externe lid. Voor de bevordering van UD2 naar UD1 of UHD2 naar UHD1 kan de commissie van het betrekken van een extern lid afzien.
- De criteria omvatten meer dan alleen onderwijs en onderzoek. Onderwijs en onderzoek zijn uiteraard de kernactiviteiten van de wetenschappelijke medewerker. Maar naast bijvoorbeeld het schrijven van boeken en artikelen en het geven van colleges zijn andere activiteiten ook van groot belang zoals het houden van wetenschappelijke lezingen en publiekslezingen, het organiseren van conferenties, het trachten extern onderzoeksgeld binnen te halen, lidmaatschap van facultaire en universitaire commissies, en vele andere zaken. *Erkennen en Waarderen* expliciteert dit brede beeld van wetenschappelijke activiteiten en prestaties. In deze notitie van de Faculteit zijn deze zaken daarom niet allemaal onder onderwijs en onderzoek geschaard – hoewel ze daar sterk aan zijn gerelateerd – maar als aparte criteria opgenomen. Zoals *Erkennen en Waarderen* benadrukt, betekent dit niet dat iedereen in alles moet uitblinken. Uitgangspunt van dit bevorderingsbeleid is juist dat ieders talent herkend en erkend wordt. Zoals zal blijken worden sommige criteria geclusterd zodat de werkzaamheden en prestaties van een medewerker een gevarieerd beeld te zien mogen geven als maar een bepaald vastgesteld minimum van het totaal is behaald. Aan elk criterium kan namelijk in voldoende mate, op een goede of excellente manier voldaan worden.

## 2. Werkwijze

Een medewerker in vaste dienst kan op enig moment in de carrière bevordering naar UD1, UHD2 en UHD1 aanvragen. Hiervoor gelden bepaalde criteria (zie tabel) met bijbehorende minimale scores. Het moment van aanvraag tot bevordering kan zelf gekozen worden met dien verstande dat voor bevordering van UD2 naar UD1 de medewerker minimaal vier jaar UD2 dient te zijn geweest. Voor bevordering naar UHD2 dient de medewerker minimaal vier jaar UD1 en in totaal acht jaar UD (UD2 en UD1 tezamen) te zijn geweest, en voor bevordering naar UHD1 dient de medewerker minimaal 4 jaar UHD2 te zijn geweest. Omdat de medewerker zelf het moment van aanvraag kan kiezen kan rekening worden gehouden met bijzondere omstandigheden zoals ouderschaps- of zwangerschapsverlof. Het FB kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van deze minimale termijnen.

Indien een medewerker vindt dat hij/zij aan de criteria voldoet, kan dit in een R&O gesprek worden aangegeven. Indien de leidinggevende akkoord is om de procedure te starten, dient de medewerker een dossier in bij leidinggevende, bestaande uit een verslag van werkzaamheden en resultaten waarbij de criteria voor bevordering expliciet besproken worden. Het dossier gaat uitgebreid in op de zes criteria (zie beneden). Als onderdeel van criterium (1) levert de kandidaat óf de studentenevaluaties van drie cursussen in, óf hij/zij vraagt aan de PH onderwijs om twee collega's aan te wijzen die elk één vak van de kandidaat bezoeken en hierover een kort schriftelijk verslag uitbrengen. De kandidaat dient de PH onderwijs hier tijdig om te verzoeken zodat het verslag voor de beoordeling bij het dossier kan worden gevoegd.

Met dit dossier in de hand zal de leidinggevende advies inwinnen in een collegiaal overleg met de andere vakgroepsvoorzitters; dit overleg dient als intervisie om vergelijkbare toepassing van de beoordelingscriteria te waarborgen. Indien de leidinggevende, op basis van het dossier en het overleg met de collega-vakgroepsvoorzitters, geen belemmering ziet voor een aanvraag tot bevordering, wordt het dossier doorgestuurd aan de BC die de aanvraag bespreekt en toetst aan de hand van de criteria. Het advies van de BC wordt in een formeel besluit bekrachtigd door het FB, dat medewerker en leidinggevende vervolgens informeert. Dit besluit kan positief zijn: de medewerker wordt bevorderd. Het kan ook zijn dat de BC concludeert dat bevordering nog niet aan de orde is. In dat geval zal een advies opgesteld worden over het behalen van de gestelde doelstellingen op een later tijdstip. De commissie geeft een bindend advies over de voorwaarden en een eventuele termijn waarop de aanvraag opnieuw ingediend mag worden.

Als alternatieve route kan een bevorderingsverzoek ook direct bij de decaan als voorzitter van de BC ingediend worden. In dat geval overlegt de decaan en niet de leidinggevende met de andere vakgroepsvoorzitters.

### **3. De benoemingscriteria**

De faculteit hanteert de volgende zes criteria:

1. Onderwijs
2. Onderzoek
3. Internationale erkenning
4. Inzet/bijdrage aan facultaire/universitaire/academische gemeenschap ('service')
5. Valorisatie/Communicatie ('outreach')/Impact

## 6. Acquisitie

Leiderschap is een steeds vaker gebruikt criterium bij beoordelingen, ook in de universiteit. In de Faculteit Wijsbegeerte hebben we ervoor gekozen dit niet als een apart criterium te hanteren; het is evenwel een aandachtspunt voor bevordering naar UHD1. Wij gebruiken geen expliciete lijst van competenties (zoals bijvoorbeeld Visie/omgevingsbewustzijn/leiderschap; Organisatiesensitiviteit; Entrepreneurship; Creativiteit; Communicatieve vaardigheden; Team player/team spirit). In plaats daarvan wordt de concrete uiting van zulke competities aan de hand van het criterium (4) “Inzet / bijdrage aan facultaire/universitaire/academische gemeenschap (‘service’)” in actie beoordeeld. We maken in de beoordeling van de zes criteria gebruik van verschillende perspectieven (bijvoorbeeld van studenten door onderwijsbeoordelingen, van omgang met ondersteunend personeel door de PH middelen, van collega’s door onderwijsbezoeken).

Niet alle criteria zijn van toepassing op elk functieniveau (zie onder.) In welke mate een medewerker voldoet aan een bepaald criterium wordt als volgt uitgedrukt:

- 0 = ‘(nog) niet voldoende’
- 1 = ‘voldoende’
- 2 = ‘goed’
- 3 = ‘excellent’

De criteria en hun uitwerkingen alsmede de scores, zoals hieronder uiteengezet, dienen het proces van beoordeling zoveel mogelijk objectief en transparant te maken. Leden van de BC zullen elke bevordering op gelijke manier behandelen.

### 4. De criteria

#### UD2 → UD1

UD1				
<i>Onderwijs</i>	<i>Onderzoek</i>	<i>Internationale (h)erkenning</i>	<i>Inzet</i>	<i>Acquisitie</i>
≥ 2	≥ 2	≥ 1	≥ 1	≥ 1
Samen minimaal ≥ 4		Samen minimaal ≥ 5		

Naast de in het UFO profiel opgenomen benoemingscriteria en de facultaire criteria zoals uiteengezet in de tabel, gelden nog de volgende voorwaarden:

- Beheersing van de Engelse taal op C2-niveau (niveau Cambridge certificate).
- Voldoen aan de voorwaarden van wetenschappelijke integriteit.
- Voor anderstaligen: Nederlandse taalvaardigheid (niveau staatsexamen II, B2).

#### UD1 → UHD2

UHD2					
<i>Onderwijs</i>	<i>Onderzoek</i>	<i>Internationale (h)erkenning</i>	<i>Inzet</i>	<i>Valorisatie</i>	<i>Acquisitie</i>

≥ 2	≥ 2	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
Samen minimaal ≥ 5		Samen minimaal ≥ 5			≥ 1

Naast de in het UFO profiel opgenomen benoemingscriteria en de facultaire criteria zoals uiteengezet in de tabel, gelden nog de volgende voorwaarden:

- Beheersing van de Engelse taal op C2-niveau (niveau Cambridge certificate).
- Voldoen aan de voorwaarden van wetenschappelijke integriteit.
- Voor anderstaligen: Nederlandse taalvaardigheid (niveau C1)

### **UHD2 → UHD1**

<b>UHD1</b>					
<i>Onderwijs</i>	<i>Onderzoek</i>	<i>Internationale (h)erkenning</i>	<i>Inzet</i>	<i>Valorisatie</i>	<i>Acquisitie</i>
≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 1
Samen minimaal ≥ 5		Samen minimaal ≥ 7			≥ 1

Naast de in het UFO profiel opgenomen benoemingscriteria en de facultaire criteria zoals uiteengezet in de tabel, gelden nog de voorwaarden zoals hierboven genoemd omtrent Engels, Nederlands, en wetenschappelijke integriteit.

Het verkrijgen van het *ius promovendi*, dat in principe binnen de UHD-periode aangevraagd kan worden, staat los van ons bevorderingsbeleid en gaat via het College van Promotores (= College van Decanen). Aanvraag verloopt via de decaan. (Voor de regeling, zie: <https://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/werk-en-carriere/aanstelling/beleidregelingenprotocol/promovendibeleid/uitbreidingiuspromovendi.pdf> )

## Tabel

Deze tabel geeft geen uitputtende lijst van alle voor de functie relevante activiteiten die een medewerker kan ontplooien. Het is een leidraad voor de BC. Alle relevante gegevens die de medewerker aandraagt zullen betrokken worden bij een beoordeling voor eventuele bevordering.

Binnen een criterium worden soms een paar voorbeelden genoemd; bijvoorbeeld bij valorisatie: publiekslezingen, contacten tussen universiteit en het maatschappelijk veld/samenleving, en het werven van fondsen voor valoriserende activiteiten. Dit betekent niet dat de medewerker al deze activiteiten moet hebben ontplooid. Het gaat de BC om het totaalbeeld van activiteiten en resultaten van een medewerker binnen een bepaald criterium.

	UD2 → UD1	UD1 → UHD2	UHD2 → UHD1
<b>Onderwijs</b>	- aantoonbare onderwijsdeskundigheid en academische ondwijservaring	Id.	Id.
	- BKO (of gelijkwaardig certificaat)	Id.	Id.
	- beschikken over positieve onderwijsevaluaties en peer review rapporten van	Id.	Id.
	- zelfstandig initiëren en ontwikkelen van eigen cursussen op verschillende niveaus (BA en (R)MA)	Id.	Id.
		- bijdrage aan het ontwikkelen van onderwijscurriculum van vakgroep/ faculteit	Id.
	- begeleiding van BA studenten en 1 of meerdere (R)MA studenten	- ruime ervaring in begeleiding van BA en (R)MA studenten	Id.
	UD2 → UD1	UD1 → UHD2	UHD2 → UHD1
<b>Onderzoek</b>	Gepromoveerd	Id.	Id.
	- onderzoekservaring en kennis van het vakgebied	- ruime onderzoekservaring en	Id.

	blijkend uit verschillende publicaties (artikelen in vooraanstaande tijdschriften / hoofdstukken in boeken / gepubliceerde dissertatie, etc.)	kennis van het vakgebied blijkend uit peer-reviewed publicaties bij vooraanstaande uitgevers en in internationaal vooraanstaande tijdschriften, etc.	
	- visie op eigen (toekomstig) onderzoek en plannen voor verwerving externe onderzoeksbeurs	Id.	Id.
	- medebegeleiding van promovendi	- optreden als co-promotor of medebegeleider bij tenminste een afgeronde promotie	- optreden als co-promotor of medebegeleider bij tenminste twee afgeronde promoties
	<b>UD2 → UD1</b>	<b>UD1 → UHD2</b>	<b>UHD2 → UHD1</b>
<b>Internationale erkenning</b>	- internationale optredens (lezingen)	- internationale optredens (lezingen) en uitnodiging (keynote) lectures	Id.
	- enige buitenlandervaring	Id.	Id.
		- internationale erkenning blijkend uit prijzen, prestigieuze lidmaatschappen (bijv. YAG, DJA etc.) etc.	Id.
	- lidmaatschap van wetenschappelijke commissies en/of het verrichten van reviewwerkzaamheden	Id.	Id.
	- betrokkenheid bij organisatie wetenschappelijke conferentie/workshop etc.	- hoofdorganisator wetenschappelijke conferentie/ workshop etc.	Id.
		- optreden als (mede)redacteur of op uitnodiging bijdrage aan internationale boeken of andere publicaties	Id.

		- interfacultaire samenwerking binnen de RUG	Id.
	<b>UD2 → UD1</b>	<b>UD1 → UHD2</b>	<b>UHD2 → UHD1</b>
<b>Inzet/bijdrage aan facultaire/ universitaire/ academische gemeenschap ('service')</b>	- actieve deelname aan facultaire activiteiten	- actieve deelname aan (inter)facultaire activiteiten (b.v. in het kader van de <i>Schools</i> )	Id.
	- lidmaatschap van facultaire commissie(s)	- voorzitterschap van facultaire commissie(s), lidmaatschap BAC etc.	Id.
		- duidelijke visie op beleid en strategie van de faculteit, inclusief valorisatie	Id.
			- succesvolle afronding leiderschapscursus RUG
	<b>UD2 → UD1</b>	<b>UD1 → UHD2</b>	<b>UHD2 → UHD1</b>
<b>Valorisatie/ Communicatie ('outreach')/Impact</b>		- uitdragen van wetenschappelijke kennis en inzichten in de media, publiekslezingen, adviezen etc.	Id.
			- ervaring met het onderhouden van contacten tussen universiteit en het maatschappelijk veld/samenleving
			- werven fondsen voor valoriserende activiteiten
	<b>UD2 → UD1</b>	<b>UD1 → UHD2</b>	<b>UHD2 → UHD1</b>

<b>Acquisitie</b>	- indiening van onderzoeksvoorstel tijdens UD2 periode dat goede rapporten heeft gekregen	- indiening van onderzoeksvoorstel tijdens UD1 of UHD2 dat goede rapporten heeft gekregen; ook kan aan andere bronnen van substantiële externe financiering gedacht worden zoals een Comeniusonderwijsbeurs, of financiering door maatschappelijke organisaties en andere partijen, etc.)
-------------------	---	---