



rijksuniversiteit
 groningen

Notitie Tenure Trackbeleid RUG

Vastgesteld door het College
van Bestuur op 15 mei 2017,
ingangsdatum 1 juli 2017

Tot 2016 bestond het Tenure
Trackbeleid van de RUG uit
de specifieke notities per
faculteit in combinatie met de
universitaire regeling Adjunct
Hoogleraar. Naar aanleiding van
een in 2015 gehouden evaluatie
bleek een behoefte om de
gemeenschappelijke onderdelen
van het Tenure Trackbeleid van
de instelling expliciet te maken
en om daarnaast de facultaire
verschillen aan te geven.

Het in deze notitie geformuleerde
beleid gaat boven eventueel
afwijkende facultaire beleids-
lijnen. Tijdens en na de vast-
stelling van deze notitie door het
College van Bestuur zullen de
faculteitsbesturen hun facultair
beleid voor zover nodig aanpassen
aan de instellingsnotitie.

Inhoud

1	Algemeen	3
2	Het RUG-traject voor Tenure Track	4
3	Up or out	5
4	Traject op maat	6
5	Criteria	7
6	Open werving	8
7	Rollen en bevoegdheden	9
8	Training en support	11
9	Continue verbetering	13



Algemeen

1

Het doel van het Tenure Trackbeleid aan de RUG is het bieden van een loopbaantraject aan jonge wetenschappers. Na het behalen van de doelen en criteria van het traject volgt een benoeming als universitair hoofddocent en volgt in bepaalde trajecten een benoeming als hoogleraar aan de RUG¹. De RUG wil als instelling op die manier jong wetenschappelijk talent aantrekken en binden aan de organisatie. Naast het reguliere Tenure Trackbeleid is er een specifiek Tenure Trackbeleid om extra aantrekkelijk te zijn voor vrouwelijk talent: het Rosalind Franklin Fellowshipprogramma. Medewerkers halen het beste uit zichzelf en zorgen voor goede prestaties in onderwijs en onderzoek. Bovendien leidt de universiteit door dit wetenschappelijke loopbaantraject haar eigen kader op en

De RUG als instelling heeft de principes van het Handvest voor onderzoekers en de Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers van de Europese commissie onderschreven. Link: <http://www.rug.nl/about-us/where-do-we-stand/quality-works/room-for-talent/>

Door het voortdurend evalueren en verbeteren van het HR-beleid voor wetenschappers in samenspraak met de faculteitsbesturen, hoogleraren en andere wetenschappers binnen de organisatie werkt de instelling aan het realiseren van het actieplan HR excellence in research.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

voorziet ze in de personeelsbehoefte aan universitair hoofddocenten en hoogleraren. In deze notitie Tenure Track RUG worden de gemeenschappelijke kaders van het RUG instellingsbeleid voor Tenure Track benoemd. Dit wil niet zeggen dat het Tenure Trackbeleid er overal binnen de RUG identiek uitziet. Ook de toepassing verschilt per faculteit. De algemene principes en uitgangspunten van het traject zijn overal gelijk qua aanstelling, samenstelling benoemings- en beoordelingscommissie, verantwoordelijkheden van College van Bestuur, faculteitsbestuur en leidinggevenden. De uitwerking van het loopbaantraject verschilt per faculteit. Het meest opvallend komt dat naar voren bij de gehanteerde prestatiecriteria en bijvoorbeeld in de relatieve verdeling van de tijd die men geacht wordt te besteden aan onderwijs respectievelijk onderzoek.

Ook de mate waarin faculteiten het Tenure Tracktraject toepassen, verschilt afhankelijk van het gevoerde wetenschapspersoneelsbeleid. Sommige faculteiten stellen al hun structurele posities vacant als Tenure Trackpositie (Science and Engineering, Economie en Bedrijfskunde, Gedrags- en maatschappijwetenschappen), andere stellen bepaalde posities als Tenure Track vacant (Ruimtelijke Wetenschappen, UMCG) en sommige faculteiten stellen slechts incidenteel Tenure Trackposities vacant (Godgeleerdheid en Godsdienstwetenschap, Letteren, Rechtsgeleerdheid en Wijsbegeerte). De RUG als instelling wil ruimte geven aan deze diversiteit in het beleid zodat faculteiten zo goed mogelijk hun personeelsbehoefte kunnen laten aansluiten op de kenmerken van de arbeidsmarkt waarop ze opereren.

¹ In deze notitie noemen we het gehele traject tot de benoeming tot hoogleraar 2 'tenure tracktraject', ook al hebben de deelnemers gedurende een deel van het traject al een vast dienstverband.



Het RUG- traject voor Tenure Track

2

Hierna volgt een beschrijving van het gemeenschappelijke traject voor Tenure Track. De invulling door de faculteiten kent veel meer details en tussenstappen. Omdat deze details verschillen per faculteit worden ze hier niet weergegeven. Het kader voor het traject wordt gevormd door artikel 6.6 uit de CAO Nederlandse universiteiten.

	Fase 1	Fase 2	Einde
Duur	Beoordeling na 5 jaar, totale duur aanstelling maximaal 6/7 jaar	Ongeveer 7 jaar	Onbepaald
Soort aanstelling	Tijdelijk	Vast	Vast
Functie	Universitair docent	UHD/Adjunct hoogleraar (met ius promovendi)	Hoogleraar 2
Schaal	11,12	13,14	H2

Fase 1

Tijdelijke aanstelling als universitair docent² voor maximaal 6/7 jaar³.

Na 5 jaar volgt er een beoordeling voor bevordering naar fase 2 en een vast dienstverband door de facultaire Tenure Trackcommissie.

Fase 2

Aanstelling in vaste dienst als universitair hoofddocent/adjunct hoogleraar*.

Gedurende een deel van of de gehele fase 2 wordt de medewerker benoemd door het College van Bestuur als adjunct hoogleraar met ius promovendi. Na verloop van 4-7 jaren als adjunct hoogleraar kan de medewerker zich laten beoordelen door de facultaire Tenure Trackcommissie voor de laatste stap in het traject: de benoeming door het College van Bestuur als hoogleraar 2.

Eindresultaat van het traject

De medewerker wordt benoemd als hoogleraar 2 volgens de gebruikelijke procedure.

² Het UMCG start het traject met een Tenure Trackpostdoc-fase en kent in die periode een aanstelling als onderzoeker.

³ Bij de RUG is de tijdelijke aanstelling 7 jaar, bij het UMCG 5,5 jaar bij aanvang. Het extra jaar bij de RUG wordt bij aanvang afgesproken en indien van toepassing gebruikt om 'life events' zoals ziekte en zorgverlof op te vangen.



Up or out

3

Bij het beschreven loopbaantraject gaan we uit van het succesvol doorlopen van de stappen. De Tenure Tracker voldoet aan de gestelde normen van de prestatiecriteria en wordt bevorderd naar de volgende fase: *up*. Wat gebeurt er als de beoordelingen negatief uitpakken, het loopbaantraject stagneert of zelfs tussentijds beëindigd wordt? Dit kan tijdens de eerste fase of tijdens de tweede fase geconstateerd worden.

Als de Tenure Tracker volgens de facultaire Tenure Trackcommissie aan het eind van *fase 1* na 5 jaar niet voldoet aan de criteria, dan eindigt het loopbaantraject: *out*. Indien het loopbaantraject niet wordt voortgezet, gaan werkgever en werknemer met elkaar in gesprek om afspraken te maken over een vervroegd einde van het dienstverband. Als uitgangspunt hierbij geldt dat een ruime termijn wordt gehanteerd zodat er ongeveer een jaar over is om ander werk te zoeken binnen of buiten de RUG. Hierbij wordt door de instelling ondersteuning verleend

Mocht de kandidaat aan het eind van *fase 2* niet voldoen aan de gestelde criteria binnen de gestelde tijd, dan eindigt het loopbaantraject. Na uiterlijk 7 jaren eindigt de benoeming als adjunct hoogleraar. De kandidaat houdt nog 5 jaar het *ius promovendi* en valt terug op de oorspronkelijke functietitel universitair hoofddocent. Op basis van de specifieke situatie kan het College van Bestuur op basis van de hardheidsclausule anders besluiten.



Traject op maat

4

Het Tenure Tracktraject is een intensief traject dat doorgaans als full time baan aangeboden wordt en ook full time aandacht vraagt van de medewerker. Er zijn situaties denkbaar waarbij medewerkers kiezen voor een 4-daagse werkweek bij de RUG. Dit betekent vaak wel dat het langer duurt voordat de Tenure Tracker zijn/haar prestatiedoelen kan halen. Ook ziekte kan zich onverhoopt voordoen waardoor het loopbaantraject vertraging oploopt. In de CAO is op dit moment slechts 3 maanden verlenging van deze specifieke tijdelijke aanstelling mogelijk. Dit betekent dat het kan voorkomen dat door part time werken en onderbrekingen wegens zwangerschap of ziekte er in feite minder tijd beschikbaar is om de gestelde criteria halen. Binnen de RUG is als principe afgesproken dat de criteria voor bevordering in die gevallen gehandhaafd blijven. In plaats van het aanpassen van de criteria wordt het moment waarop de Tenure Trackcommissie oordeelt, uitgesteld. Het kan in zo'n geval zijn dat het tijdelijk dienstverband al van rechtswege af dreigt te lopen. In dat geval worden er op maat gemaakte afspraken gemaakt die zowel recht doen aan de situatie als aan het belang van één werkgeverschap.

Ook door een arbeidsverleden bij de RUG kan het nodig zijn dat al eerder een vast dienstverband ontstaat dan bij de bevordering naar universitair hoofddocent. Deze situaties vereisen maatwerk en kunnen hier niet volledig worden beschreven. Het maatwerk moet wel goed uitgelegd kunnen worden aan collega-Tenure Trackers in het kader van één werkgeverschap.

Hierna volgt een beschrijving van de duur van de tijdelijke aanstelling bij een verschillende werktijdumfang.

	Periode tot beoordeling	Extra tijd om 'life events' op te vangen	Totale duur
Werktijd 100%	5 jaar	2 jaar	7 jaar (max. 6 jaar zonder life events)
Werktijd 90%	5 jaar en 7 maanden	2 jaar en 3 maanden	7 jaar en 10 maanden (max. 6 jaar en 10 maanden zonder life events)
Werktijd 80%	6 jaar en 2 maanden	2 jaar en 6 maanden	8 jaar en 8 maanden (max. 7 jaar en 4 maanden zonder life events)



Criteria

De entreecriteria en de criteria voor de toelating tot de volgende fase worden per faculteit bepaald en zijn vastgelegd in een facultaire Tenure Tracknotitie. De taken waarop de criteria betrekking hebben, zijn wel gemeenschappelijk voor alle faculteiten: onderwijs, onderzoek, valorisatie en organisatie/bestuur. De nadruk zal niet op elk moment op alle vier taken tegelijkertijd rusten, maar vanaf de start van het loopbaantraject gaan om een mix van opgedragen verantwoordelijkheden.

Gedragscompetenties die wezenlijk zijn voor het succesvol functioneren als toekomstig hoogleraar, maken deel uit van de prestatiecriteria. Hierbij gaat het om zaken zoals actieve professionalisering, richtinggevend leiderschap, reflectief vermogen en strategisch handelen, collegialiteit, het zorgen voor een goede sfeer en teamgeest, geven en ontvangen van feedback, integriteit, plannen en organiseren, inzicht in en commitment met de organisatie van de faculteit en de RUG als geheel. Ten overvloede: de prestatiecriteria zullen verschillen per faculteit afhankelijk van de publicatietraditie en bijvoorbeeld de mogelijkheden waarmee in het desbetreffende wetenschapsgebied externe financiering kan worden verkregen. De mate waarin compensatie mogelijk is voor deficiënte criteria hangt af van de desbetreffende faculteit, het desbetreffende criterium en de compensatie die beschikbaar is op een ander criterium. In de facultaire Tenure Tracknotitie is vastgelegd onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

Instellingsbrede benoemingeisen bij de aanstelling van de Tenure Tracker

- Gepromoveerd.
- Publicaties in peer reviewed tijdschriften.
- Internationaal netwerk/ervaring.
- Innovatief onderzoeksvoorstel met potentie tot verwerving externe financiering.
- Onderwijservaring.
- BKO of verplichting het zo spoedig mogelijk te halen.
- Goede beheersing van het Engels (en op termijn van het Nederlands) in woord en geschrift.
- Aantoonbare organisatorische kwaliteiten en uitstekende communicatieve vaardigheden.

Deze eisen zijn per faculteit concreet uitgewerkt en aangevuld met specifieke facultaire benoemingeisen.

6

Open werving op de internationale arbeidsmarkt⁴

De vacatures als Tenure Track universitair docent worden in principe Engelstalig op de internationale arbeidsmarkt aangeboden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van landelijke media, vacaturesites (o.a. Academic Transfer, Euraxess Jobs), internationale netwerken en job markets. Tenure Trackposities worden bij uitstek gezien als een instrument om meer vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies te krijgen. Per faculteit worden streefcijfers gehanteerd om voldoende instroom van vrouwelijk talent te waarborgen in fase 1 van het Tenure Tracktraject. Leden van benoemingsadviescommissies worden via workshops geprofessionaliseerd.

⁴ Conform Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R) van de Europese Commissie. Link: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/singleNews/1851>



Rollen en bevoegdheden

7

Tijdens het traject hebben verschillende personen/ functies en commissies een eigen rol in het traject. Hieronder wordt de rollen en bevoegdheden beschreven.

Benoemingsadviescommissie (BAC)

Deze commissie wordt door het faculteitsbestuur ingesteld en adviseert over de inhoud van de vacante Tenure Trackpositie, het structuurrapport en over de te hanteren selectiecriteria binnen de kaders van het facultaire Tenure Trackbeleid.

De samenstelling van de BAC dient in principe aan dezelfde eisen te voldoen als de BAC voor hoogleraren.

- a. Ten minste twee vrouwelijke leden, waaronder een hoogleraar.
- b. Ten minste één extern deskundige (hoogleraar).
- c. De betrokken opleidingsdirecteur en de wetenschappelijk directeur van de relevante onderzoeksschool.
- d. Een vertegenwoordiging uit het wetenschappelijk personeel met kennis van het vakgebied.
- e. Een studentlid.
- f. HR-adviseur is adviserend lid.

Daarnaast is het van belang om internationale medewerkers bij de selectie te betrekken.

Facultaire Tenure Trackcommissie

Deze commissie – ingesteld door het faculteitsbestuur – adviseert het faculteitsbestuur tijdens de faseovergangen over de mate waarin de kandidaat voldoet aan de gestelde prestatiecriteria. De leden verdiepen zich grondig in de documentatie die bij de benoeming en bij de fase overgangen hoort, kunnen informanten en de kandidaat zelf spreken.

De commissie heeft geen bevoegdheid tot benoeming, maar adviseert het faculteitsbestuur. Voor een consistent functioneren van de Tenure Trackcommissie is het noodzakelijk om (een deel van de) commissie voor langere tijd zitting te laten nemen.

De samenstelling van de Tenure Trackcommissie wijkt bij sommige faculteiten af van de Benoemingsadviescommissie.

- a. Ten minste twee vrouwelijke leden, waaronder een hoogleraar.
- b. Ten minste één extern deskundige (hoogleraar).
- c. Een vertegenwoordiging uit het wetenschappelijk personeel met kennis van het vakgebied.
- d. Niet bij alle faculteiten: de betrokken opleidingsdirecteur en de wetenschappelijk directeur van de relevante onderzoeksschool.
- e. Een studentlid.
- f. HR-adviseur is adviserend lid.



Faculteitsbestuur

Het faculteitsbestuur besluit tot aanstelling van de kandidaat of advies en voordracht aan het College van Bestuur (bij een Rosalind Franklin Fellowship) op advies van de BAC of de facultaire Tenure Trackcommissie.

College van Bestuur

Het College van Bestuur stemt in met een voordracht als Rosalind Franklin Fellow of stemt in met een voordracht als adjunct hoogleraar en benoemt als adjunct hoogleraar of (aan het einde van het traject voor de benoeming) als hoogleraar 2. Het College van Bestuur besluit ook tot eventuele afwijzingen. Alle brieven tot benoeming of afwijzing als (adjunct) hoogleraar gaan uit namens het College van Bestuur.

Leidinggevende hoogleraar

Iedere Tenure Tracker krijgt een hoogleraar als leidinggevende. Deze hoogleraar voert de jaarlijkse R&O-gesprekken, stimuleert de kandidaat en zorgt voor een goede inbedding binnen de faculteit en introductie in de academische netwerken. Aangezien de Tenure Tracker een eigen groep zal vormen en zijn/haar eigen koers vaart vergt dit een ontwikkelende houding bij de leidinggevende. Hij/zij adviseert aan de Tenure Trackcommissie of maakt er in sommige faculteiten deel van uit.



Training en Support

8

Voor de loopbaanontwikkeling van de Tenure Tracker is het van belang dat hij/zij zich thuis voelt bij de Rijksuniversiteit Groningen en dat het onderwijs en onderzoek is ingebed in de organisatie. Om dit te realiseren is er (maatwerk)training en support beschikbaar voor de Tenure Tracker en de desbetreffende leidinggevende.

Support van de Tenure Tracker

De Rijksuniversiteit Groningen heeft voor Tenure Trackers een trainings- en supportprogramma ontwikkeld, afgestemd op de situatie van de Tenure Tracker. Het programma omvat algemene activiteiten en individuele support.

Een goede beginfase van het Tenure Tracktraject draagt bij aan het succesvol doorlopen van het traject. Daarom krijgen Tenure Trackers na aankomst in Groningen een mentor toegewezen. De mentor is beschikbaar om de Tenure Tracker te ondersteunen en te introduceren binnen de Rijksuniversiteit Groningen. Ook wordt in de eerste maanden van de aanstelling een trainingsplan opgesteld en worden de criteria van het Tenure Trackprogramma uitgelegd en vertaald naar de individuele situatie van Tenure Tracker.

Wat voegt een mentor toe ten opzichte van een leidinggevende?

Een mentor is een ervaren hoogleraar die weet hoe de universiteit werkt en hoe je dingen aan moet pakken. De mentor komt niet per definitie uit dezelfde faculteit als de tenure tracker/mentee. De mentor is onafhankelijk, niet verantwoordelijk voor het functioneren van de mentee en is sparring partner. Het is carrièrebegeleiding door een ervaren collega die op afstand staat en ook niet direct partij is in het dagelijkse werk, kan spiegelen en helpen bij de ontwikkeling van de mentee.

Naast deze individuele support zijn er verschillende activiteiten beschikbaar:

1 Tenure Track Netwerk

De Tenure Trackers worden geïntroduceerd in het bestaande Tenure Tracknetwerk binnen de universiteit. In de netwerkmeetings komen verschillende onderwerpen aan de orde die behulpzaam zijn bij de introductie van veelal internationale Tenure Trackers in Groningen. Voorbeelden van onderwerpen:

- Introductie in de Rijksuniversiteit, de stad Groningen en in Nederland
- Voorstellen van support staff en support-afdelingen zoals Dean Talent Development, Research & Valorisation, Faculty Funding Officers, Human Resources et cetera.
- Leren van ervaringen van eerdere Tenure Trackers.
- Thema's als diversiteit, leidinggeven, PhD begeleiding etc.



2 Personal marketing

Als wetenschapper is het van belang om internationaal zichtbaar te zijn. Daarom worden er verschillende activiteiten aangeboden om Tenure Trackers hierbij te ondersteunen. Voorbeelden hiervan zijn (in samenwerking met de afdeling Communicatie en Research and Valorisation):

- Inrichten van de eigen Medewerkerspagina (MEPA)
- Introductie in het Research Information System (CRIS)
- Mediatraining
- Vergroten societal impact

3 Masterclass funding

Een belangrijk onderdeel van het Tenure Track-loopbaanpad is het verwerven van externe financiering. Om Tenure Trackers hierbij te ondersteunen zijn er verschillende activiteiten ter ondersteuning beschikbaar:

- Inzicht in Nederlandse en Europese subsidieverstrekkers
- Routing van subsidieaanvragen binnen de Rijksuniversiteit Groningen
- Supportafdelingen en externe ondersteuners bij subsidieaanvragen.
- Masterclasses Nederlandse taal

4 Academisch Leiderschap

Het programma is naast kennismaken van achtergronden van diverse stijlen van leidinggeven vooral bedoeld om te oefenen met dagelijkse praktijkvoorbeelden, die grotendeels worden ingebracht door de deelnemers zelf. Het collegiale contact en de uitwisseling van ervaringen is dan ook

een belangrijk nevendoeel. De volgende onderwerpen komen aan de orde tijdens de leergang.

- Situationeel leidinggeven
- Stijlen van beïnvloeding
- Aansturen van veranderingen
- Persoonlijke effectiviteit

5 Leren Nederlandse Taal

Om snel ingebed te raken in het (Nederlandse) wetenschappelijke werkveld wordt het leren van de Nederlandse taal aangemoedigd. Dit is van belang voor het verwerven van middelen van NWO of lidmaatschap van de KNAW.

Support van de supervisor/ leidinggevende

De leidinggevende van de Tenure Tracker heeft een belangrijke rol in het succesvol afronden van het loopbaanpad. Om die reden worden leidinggevend in een vroeg stadium van het Tenure Tracktraject uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst waarin de rol van de leidinggevende wordt besproken.

Onderwerpen zijn onder andere:

- Introductie van de Tenure Tracker in de Rijksuniversiteit en het wetenschappelijk werkveld;
- Beschikbare support voor leidinggevend en Tenure Trackers;
- Rol en verantwoordelijkheid van de leidinggevende.



Continue verbetering

9

Voor een zorgvuldige uitvoering van het Tenure Trackbeleid is het nodig om regelmatig van een afstand te kijken hoe het proces verloopt en om te kijken of er ongewenste ontwikkelingen optreden. Op gezette tijden zal de Tenure Trackers zelf gevraagd worden om hun ervaringen te delen. Daarnaast zal er om de 4 jaar een gezamenlijke bijeenkomst voor betrokken bestuurders, leidinggevenden en HR-medewerkers georganiseerd worden om het beleid te evalueren. Verder passen de faculteitsbestuurders de facultaire notities regelmatig aan. De aangepaste facultaire notities worden door het College van Bestuur vastgesteld.

