



Notitie academisch loopbaanbeleid (academic career track) RUG



Vastgesteld door het College
van Bestuur op 15 mei 2017,
ingangsdatum 1 juli 2017.
Aangepast in 2023/24.

Tot 2016 bestond het Tenure
Trackbeleid van de RUG uit
de specifieke notities per
faculteit in combinatie met de
universitaire regeling Adjunct
Hoogleeraar. 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
beleidslijnen. In 2023 is de
notitie omgevormd tot een
bredere notitie academisch
loopbaanbeleid.

Inhoud

1	Algemeen	3
2	Verschillende academische loopbaantrajecten, wel/niet in de vorm van Tenure Track	5
3	Up or out	7
4	Traject op maat	8
5	Criteria	9
6	Open werving	10
7	Rollen en bevoegdheden	11
8	Training en support	13
9	Continue verbetering	15

Algemeen

1

Het doel van het wetenschappelijke loopbaanbeleid (voorheen 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 automatisch een benoeming als universitair hoofddocent en in bepaalde trajecten een benoeming als hoogleraar aan de RUG. De RUG wil als instelling op die manier jong wetenschappelijk talent aantrekken en binden aan de organisatie. Naast het reguliere academische loopbaanbeleid (voorheen Tenure Trackbeleid) is er een specifiek loopbaanbeleid 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 voorziet ze in de personeelsbehoefte aan universitair hoofddocenten en hoogleraren. In 2023 is de in 2017 vastgestelde RUG-notitie Tenure track beleid omgevormd tot een notitie academisch loopbaanbeleid. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, gewijzigde regelgeving en het programma Erkennen en Waarderen hebben geleid tot meer variatie in de trajecten, zowel qua tijdstip van het vaste dienstverband als qua differentiatie in de loopbaantrajecten (accent meer op onderwijs, op onderzoek of impact van onderzoek.) Ook is er flexibiliteit qua moment van beoordeling en bevordering.

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

In deze notitie Academisch loopbaanbeleid RUG worden de gemeenschappelijke kaders van het RUG instellingsbeleid benoemd. Dit wil niet zeggen dat het academische loopbaanbeleid er overal binnen de RUG identiek uitziet. Ook de toepassing verschilt per faculteit.

De algemene principes en uitgangspunten van het traject zijn overal gelijk als het gaat om de duur van de eerste loopbaan stap, 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. Inmiddels ontstaan er ook verschillen in het moment waarop het vaste dienstverband plaatsvindt.

Ook de mate waarin faculteiten het loopbaantraject toepassen in plaats van werving voor een specifieke functie, verschilt afhankelijk van het gevoerde wetenschapspersoneelsbeleid. De faculteit Science en Engineering stelt al hun structurele posities vacant als Tenure Trackpositie. De overige faculteiten stellen bepaalde posities als loopbaantraject vacant en sommige faculteiten stellen slechts incidenteel loopbaantrajecten vacant. 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.



2

Verschillende academische loopbaantrajecten, wel/niet in de vorm van Tenure Track

Hierna volgt een beschrijving van gemeenschappelijke aspecten van een academisch loopbaantraject. 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 2.2a en artikel 6.6 uit de CAO Nederlandse universiteiten.

Fase 1

Tijdelijke aanstelling als universitair docent voor maximaal 6/7 jaar.

Na 5 jaar volgt er in het traject een beoordeling voor bevordering naar fase 2 en een vast dienstverband door de facultaire bevorderingscommissie. In sommige varianten is het vast dienstverband losgekoppeld van de bevordering naar uhd 2. Zie het overzicht.

Fase	Duur	Soort aanstelling	Functie	Schaal
1	Bevordering na 5 jaar, totale duur aanstelling maximaal 6/7 jaar	Tijdelijk	Universitair docent	11,12
Varianten waarbij het vast dienstverband losgekoppeld is van de bevordering naar UHD				
Variante a	(tenure track artikel uit cao)	Tijdelijk dienstverband 6/7 jaar bij aanvang. Vast dienstverband na periode van één tot drie jaar	Universitair docent	11,12
Variante b	Zonder tenure track artikel uit cao, rechtspositioneel reguliere ud aanstelling	Duur tijdelijke aanstelling 18 maanden	Universitair docent	11,12
2	Ongeveer 7 jaar	Vast	UHD met ius promovendi/ ¹ Adjunct hoogleraar ²	13,14
De uitgebreide trajecten gaan tot hoogleraar 2				
3	Onbepaald	Vast	Hoogleraar 2	H2

¹ Trajecten bestaan uit de functies ud2-ud1-uhd2. Sommige trajecten gaan verder ud2-ud1-uhd2-uhd1 (adjunct hoogleraar)- hoogleraar.

² Volgens RUG regeling Adjunct hoogleraar.

³ De UMC's hebben een andere CAO en een aantal de voorgestelde opties zijn CAO-technisch niet mogelijk in het UMCG. De maximale termijn van een eerste tijdelijk tenure track contract in het UMCG is 5 jaar, geen 6/7 jaar. Van een gewoon tijdelijk academisch contract is de termijn 4 jaar, geen 18 maanden. Medici hebben een vast contract dat niet afhangt van hun academische prestaties. Doordat het UMCG een regular track kent (loopt tot UHD-1), is een talent tracker zonder adjunct hoogleraarschap eigenlijk niet mogelijk. Als iemand niet geschikt is voor een adjunct hoogleraarschap wordt het een regular track kandidaat.

Fase 2

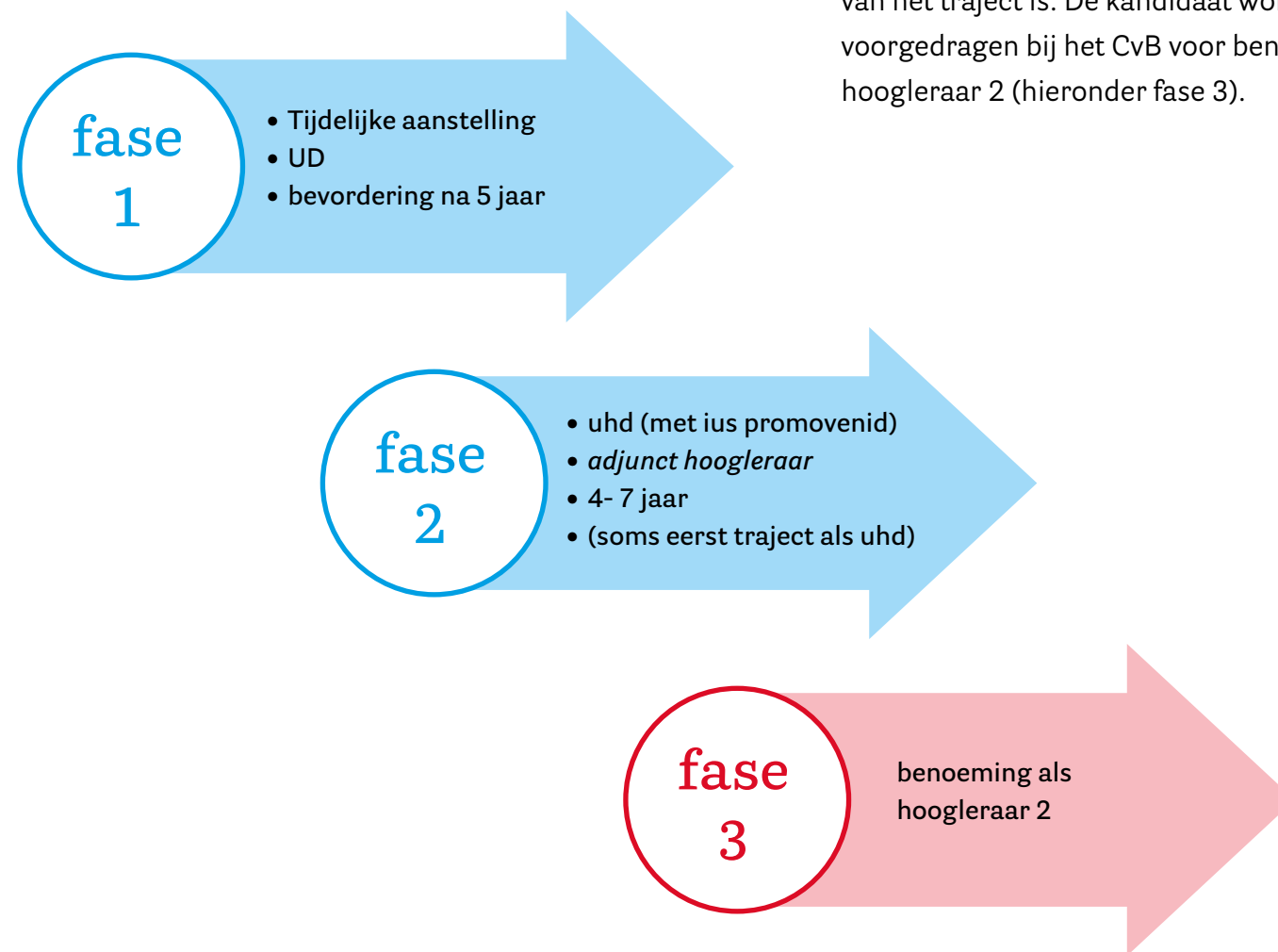
Aanstelling in vaste dienst als universitair hoofddocent met ius promovendi/adjunct hoogleraar.

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 bevorderingscommissie voor de laatste stap in het traject:

de benoeming door het College van Bestuur als hoogleraar 2. Een benoeming als adjunct hoogleraar is niet verplicht in het academische loopbaanbeleid. Het voordeel is het gebruik van de titel als professor (prof.dr). De decaan kan in plaats daarvan het ius promovendi aanvragen bij het College voor Promoties voor de uhd⁴. Voor sommige loopbaantrajecten is de benoeming als uhd met het ius promovendi het eindstadium van het academische loopbaantraject (Zie hieronder: fase 2). In andere loopbaantrajecten is afgesproken dat een benoeming als hoogleraar het eindstadium van het traject is. De kandidaat wordt dan voorgedragen bij het CvB voor benoeming als hoogleraar 2 (hieronder fase 3).

In het UMCG heeft alleen de talent track vaste termijnen. De regular track kandidaten mogen al in overleg met hun afdeling besluiten wanneer ze opgaan voor bevordering.

⁴ Al tijdens de loopbaanfase als universitair docent kan het ius promovendi aangevraagd worden, mits de kandidaat voldoet aan de voorwaarden.



Up or out

3

Bij het beschreven loopbaantraject gaan we uit van het succesvol doorlopen van de stappen. De loopbaankandidaat voldoet aan de gestelde normen van de prestatiecriteria en wordt bevorderd naar de volgende fase. Wat gebeurt er als de beoordelingen negatief uitpakken, het loopbaantraject stagneert of tussentijds beëindigd wordt?

Als de kandidaat volgens de facultaire bevorderingscommissie aan het eind van *fase 1* na 5 jaar niet voldoet aan de criteria, dan kan het loopbaantraject eindigen. In dat geval wordt de tijdelijke aanstelling tussentijds opgezegd. Hierbij geldt een ruime opzegtermijn zodat er ongeveer een jaar over is om ander werk te zoeken binnen of buiten de RUG. Hierbij wordt door de instelling ondersteuning verleend. Als de kandidaat al een vast dienstverband heeft, dan kan het loopbaantraject aangepast worden of er kan in overleg gezocht worden naar een andere functie binnen en buiten de RUG.

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. Vanzelfsprekend behouden uhd's met ius promovendi dit recht.



4

Traject op maat

Het academisch loopbaantraject 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 medewerker 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 bevorderingscommissie 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 andere kandidaten binnen het academisch loopbaanbeleid 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 3 maanden	2 jaar en 6 maanden	8 jaar en 9 maanden (max 7 jaar en 9 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/ facultaire notitie voor academisch loopbaanbeleid. 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 prestatie maatstaven 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 notitie academisch loopbaanbeleid/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 onderzoeksvorstel 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 en leiderschaps kwaliteiten en uitstekende communicatieve vaardigheden.

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

6

Werving: open werving op de internationale arbeidsmarkt⁵

De vacatures als universitair docent (in het kader van het loopbaantraject) worden in principe Engelstalig op de internationale arbeidsmarkt aangeboden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van landelijke media, vacaturesites (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 loopbaantraject. Leden van benoemingsadviescommissies worden via workshops geprofessionaliseerd.

⁵ 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 Track/loopbaanpositie, het structuurrapport en over de te hanteren selectiecriteria binnen de kaders van het facultaire Tenure Track/academische loopbaanbeleid.

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 bevorderingscommissie

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 bevorderingscommissie is het noodzakelijk om (een deel van de) commissie voor langere tijd zitting te laten nemen.

De samenstelling van de bevorderingscommissie 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 bevorderingscommissie.

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 kandidaat 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 kandidaat/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 bevorderingscommissie of maakt er in sommige faculteiten deel van uit.



Training en Support

8

Voor de loopbaanontwikkeling van de kandidaat 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 medewerker en de desbetreffende leidinggevende.

Support van de kandidaat

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

Een goede beginfase van het academische loopbaantraject/ Tenure Tracktraject draagt bij aan het succesvol doorlopen van het traject.

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 medewerker/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.

Daarom krijgen loopbaankandidaten na aankomst in Groningen een mentor toegewezen. De mentor is beschikbaar om de universitair docent 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 Track/loopbaanprogramma uitgelegd en vertaald naar de individuele situatie van de kandidaat.

Naast deze individuele support zijn er verschillende activiteiten beschikbaar:

1 Tenure Track Netwerk

De kandidaten worden geïntroduceerd in bestaande academische loopbaan/Tenure Tracknetwerken binnen de universiteit en daarbuiten. In de netwerkmeetings komen verschillende onderwerpen aan de orde die behulpzaam zijn bij de introductie van veelal internationale medewerkers in Groningen.

Voorbeelden van onderwerpen:

- Introductie in de Rijksuniversiteit, de stad Groningen en in Nederland;
- Voorstellen van support staff en supportafdelingen en programma's zoals Research support Portal, Talent Development, Research & Impact, Teaching Academy, Educational Support (ESI) Faculty Funding Officers, Human Resources et cetera;
- Leren van ervaringen van eerdere loopbaan-kandidaten;
- Thema's als diversiteit, leiderschap, PhD begeleiding et cetera.

2 Personal marketing

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

- 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 academische loopbaanpad is het verwerven van externe financiering. Om kandidaten hierbij te ondersteunen zijn er verschillende activiteiten ter ondersteuning beschikbaar:

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

4 Leiderschapontwikkeling

Diverse programma's gericht op leiderschapontwikkeling worden in beide loopbaanfaes aangeboden. In deze programma's kunnen

kandidaten kennisnemen van achtergronden van diverse stijlen van leidinggeven, oefenen met dagelijkse praktijkvoorbeelden en strategische vraagstukken van de organisatie. Het collegiale contact en de uitwisseling van ervaringen is een belangrijk neven doel.

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 loopbaankandidaat heeft een belangrijke rol in het succesvol afronden van het loopbaanpad. Om die reden worden leidinggevers in een vroeg stadium van het traject uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst waarin de rol van de leidinggevende wordt besproken..

Onderwerpen zijn onder andere:

- Introductie van de ud/loopbaankandidaat in de Rijksuniversiteit en het wetenschappelijk werkveld;
- Beschikbare support voor leidinggevers en loopbaankandidaten;
- Rol en verantwoordelijkheid van de leidinggevende.

Continue verbetering

9

Voor een zorgvuldige uitvoering van het academisch loopbaanbeleid/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 loopbaankandidaten 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.

