

Kader voor Ontwikkeling en Loopbanen voor alle medewerkers van de Universiteit Utrecht (FLOW)





Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Over dit kader | 3 |
| 1. Goed werkgeverschap: uitgangspunten | 3 |
| 2. Kader voor ontwikkeling | 4 |
| 2.1. Continue ontwikkeling | 4 |
| 2.2. Teamontwikkeling | 5 |
| 2.3. Tijd voor ontwikkeling | 5 |
| 2.4. Budget voor ontwikkeling | 6 |
| 2.5. Ontwikkelaanbod | 6 |
| 2.6. B&O cyclus | 6 |
| 3. Kader voor loopbaanbeleid | 6 |
| 3.1. Functieprofielen en functiewaardering | 6 |
| Bedenkingen | 7 |
| 3.2. Erkennen en Waarderen: TRIPLE | 7 |
| Facultaire TRIPLE-uitwerkingen | 8 |
| 3.3. Diversificatie en dynamisering van loopbanen | 9 |
| Diversificatie | 9 |
| Dynamisering | 9 |
| Combinatiefuncties | 10 |
| 3.4. Personeelsplanning | 10 |
| 3.5. Bevordering en benoeming | 11 |
| 4. Aanvullende afspraken wetenschappelijke functies | 11 |
| 4.1. Tweebenigheid van onderwijs en onderzoek | 11 |
| 4.2. Loopbaanbeginsel voor UD1 en UHD2 | 12 |
| 4.3. Hoogleraarbenoemingen | 12 |
| 4.4. Kwalificatievereisten | 12 |
| Onderwijskwalificaties | 13 |
| Onderzoekkwalificaties | 13 |
| Aanlooperperiode | 13 |
| Extern behaalde kwalificaties | 14 |
| Aanvullende regels | 14 |
| 4.5. Afspraken over specifieke functies | 15 |
| Promovendus | 15 |
| Combinatie docentschap en onderzoek: Junior UD | 16 |
| Docent | 17 |
| Onderzoeker | 17 |
| Specialist in Opleiding (SIO) en Clinicus | 18 |
| 5. Bijlagen | 18 |

Over dit kader

Houvast in de kern met ruimte voor verschillende contexten eromheen

Dit kader gaat over de randvoorwaarden voor ontwikkeling en loopbanen van alle medewerkers van de Universiteit Utrecht (UU). Het vormt de basis van het personeelsbeleid van de UU, waarbij goed werkgeverschap (hoofdstuk 1) het uitgangspunt is. De naam 'FLOW' bouwt voort op de voorganger van dit kader, en staat voor Functies, Loopbanen, Ontwikkeling en Waardering. Door een UU-kader voor ontwikkeling (hoofdstuk 2) en loopbanen (hoofdstuk 3 & 4) te hanteren, zorgen wij voor duidelijkheid en gelijke randvoorwaarden voor alle medewerkers van de UU. Daarbinnen hebben faculteiten en diensten de mogelijkheid om hun eigen beleid uit te werken dat aansluit op hun context. Uitwerkingen van *loopbaanbeleid* behoeven op hoofdlijnen de goedkeuring van het college van bestuur.

Work in Progress

De voorganger van dit kader voor ontwikkeling en loopbanen (de WP FLOW-regeling) ging alleen over medewerkers in wetenschappelijke functies. Een vergelijkbare regeling voor medewerkers in andere functies was er niet. Omdat wij bij de UU streven naar gelijke erkenning en waardering van alle medewerkers, zetten wij stappen om al onze medewerkers primair als één gemeenschap, als universiteitspersoneel te benaderen, ongeacht hun functie. Het huidige kader voor ontwikkeling en loopbanen is daarom van toepassing voor *alle* medewerkers van de UU. In de huidige situatie betekent dit dat sommige aspecten voor wetenschappelijke functies al uitgewerkt zijn, waar dit voor andere functies (nog) niet het geval is. In een volgend stadium gaan wij verkennen welke afspraken uitgebreid of toegevoegd moeten worden om een evenwichtig kader voor alle medewerkers te creëren. In 2024 wordt dit kader geëvalueerd.

Algemene voorwaarden

De cao Nederlandse Universiteiten ([cao NU](#)) is leidend. Daarin is een groot gedeelte van de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van de UU vastgelegd. Daarnaast heeft de UU een aantal eigen afspraken en [regelingen](#). Deze gaan over onderwerpen die in aanvulling op de cao NU geregeld kunnen zijn of die geen onderdeel zijn van de cao NU; zo ook dit kader.

Dit kader is door het CvB vastgesteld op 11 juli 2023.

1. Goed werkgeverschap: uitgangspunten

De UU streeft ernaar een plek te zijn waar mensen willen werken, waar alle medewerkers gezien worden voor hun bijdrage en waarin er ruimte is voor ieders talent. Voortbouwend op het strategisch plan en de Erkennen en Waarderen-visie heeft de UU een aantal uitgangspunten geformuleerd voor goed werkgeverschap.

Uitgangspunten voor goed werkgeverschap bij de UU

- Eén UU-gemeenschap
- Erkenning en Waardering van ieders bijdrage
- Samenwerking en teamspirit als basis
- Leiderschap op alle niveaus
- Een open, veilige en inspirerende werkomgeving
- Ruimte voor diversiteit
- Ruimte voor ontwikkeling
- Ruimte voor diverse en dynamische loopbaanpaden
- Transparantie over randvoorwaarden en verwachtingen

Alle medewerkers vormen samen **één UU-gemeenschap**. Zij werken samen aan de missie en doelstellingen van de universiteit, zoals vastgelegd in het Strategisch Plan. Bij de UU zien wij alle medewerkers daarom als medewerkers van de universiteit (universiteitspersoneel), en vermijden wij de categorieën WP en OBP waar mogelijk. Wij benadrukken het belang van *ieders* bijdrage en willen dat **iedereen zich erkend en gewaardeerd voelt**, ongeacht de functie.

Bij de UU zien we **samenwerking en teamspirit** als startpunt voor al ons werk. Dit betekent dat de rollen en taken van elke medewerker beschreven, gevormd en geëvalueerd moeten worden in relatie tot het collectief én het individu.¹ Het betekent ook dat wij actieve inzet voor collectieve belangen, bijvoorbeeld deelname aan de medezeggenschap, erkennen en waarderen. Teamspirit is de verantwoordelijkheid van iedereen, en wordt actief gestimuleerd en geïnspireerd door **leiderschap - op alle niveaus**.

Bij de UU zien wij leiderschap als een belangrijke sleutel om een **open, veilige en inspirerende werkomgeving** te creëren. Het draagt bij aan gemotiveerde medewerkers, het verwezenlijken van doelstellingen, samenwerking over grenzen heen en aan het als UU bijdragen aan een betere wereld. Leiderschap gaat niet alleen over leidinggeven. Het gaat ook om competenties die we van elke medewerker verwachten: vertrouwen en verantwoordelijkheid geven en nemen, zelfreflectie en ruimte geven aan diversiteit. Dit noemen we persoonlijk leiderschap en is voor alle medewerkers én leidinggevendenden van toepassing.

Als werkgever willen we goed voor onze mensen zorgen en investeren in het welzijn van alle studenten en medewerkers. Een veilig sociaal klimaat is daarvoor de basis. We behandelen elkaar met respect. Ons handelen is erop gericht een open en inspirerende gemeenschap te creëren, waar iedereen zich thuis kan voelen, met kansen voor iedereen, en met **ruimte voor diversiteit** in denken, leren, werken en ontwikkeling. In elk team is daar aandacht voor.

Bij de UU zien wij **ontwikkeling** als een van de kernpunten van goed werkgeverschap. Ontwikkeling draagt bij aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen en aan het inzetbaar blijven van medewerkers in een veranderende (werk)omgeving. Ontwikkeling is noodzakelijk om **diverse en dynamische loopbanen** te realiseren.

Er is dus ruimte voor verschillen in personen en in context, waarbij de **randvoorwaarden en verwachtingen transparant en duidelijk** moeten zijn. Medewerkers en leidinggevendenden van de UU staan open voor feedback en verandering en willen zich blijven ontwikkelen. De universiteit moedigt iedereen aan om binnen hun werkzaamheden competenties van persoonlijk leiderschap te verwerven en te leren van elkaar.

2. Kader voor ontwikkeling

Ontwikkeling is een van de kernpunten van goed werkgeverschap. In dit hoofdstuk leggen wij de UU-brede afspraken vast.

2.1. Continue ontwikkeling

De universiteit waardeert een ontwikkelgerichte houding en stimuleert en faciliteert medewerkers en teams daarin zo veel mogelijk. Ontwikkeling gaat over inhoudelijke kennis en vaardigheden, maar ook over persoonlijke vaardigheden en leiderschap. Continue ontwikkeling draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ontwikkeldoelen kunnen klein of groot zijn, verdiepend of verbredend. Werken aan je ontwikkeling kan betekenen toewerken naar een functie op een hoger niveau, maar vaker gaat het om verbreding of verdieping binnen (het niveau van) de huidige functie. Voor een verticale loopbaanstap geldt altijd dat er ook taken op dat (hogere) niveau voorhanden moeten zijn. Zie verder [bevordering en benoeming](#) in hoofdstuk 3.

¹ Dit gaat om de (strategische) doelen en de behoeften van het team, de faculteit of dienst, en van de universiteit enerzijds en de eigen ontwikkeling anderzijds.

Ontwikkeling kan gericht zijn op een volgende functie binnen of buiten de UU. Medewerkers maken keuzes die passen bij de fase van hun loopbaan en bij hun persoonlijke situatie. Het staat iedereen ook vrij om een pas op de plaats of een stap terug te doen. Zie verder [diversificatie en dynamisering](#) in hoofdstuk 3.

Medewerkers kunnen op verschillende manieren werken aan hun ontwikkeling. Het volgen van scholing is één mogelijkheid. Medewerkers kunnen zelf het initiatief nemen tot een training of opleiding. De UU (leidinggevende) kan medewerkers ook verplichten een training of opleiding te volgen, indien dit noodzakelijk is om aan het huidige werk een goede invulling te kunnen geven. In deze gevallen zijn de kosten voor de universiteit, net als de kosten van veel ontwikkelaanbod binnen de UU (zie [Ontwikkelaanbod](#)). Wanneer medewerkers studiekosten vergoed krijgen en/of in aanmerking komen voor een verlofregeling i.v.m. opleiding is vastgelegd in de [regeling Scholingsfaciliteiten](#). Andere manieren van ontwikkeling zijn *bijvoorbeeld* een project oppakken, het initiëren of actief deelnemen aan relevante ontwikkelactiviteiten (bijvoorbeeld een congres of lezingen), het lezen van literatuur, een werkbezoek, deelname in de medezeggenschap, of een coach of mentor inzetten. Informeel leren in de praktijk en van collega's is ook een belangrijk onderdeel van ontwikkeling.

Medewerkers zijn in beginsel verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling (een ander kan dit niet voor je doen). De verantwoordelijkheid van leidinggevendens ligt in het meedenken, stimuleren en faciliteren van medewerkers. Zij zorgen ervoor dat ontwikkeling regelmatig onderwerp van gesprek is. Welke doelen en wensen heeft iemand? Hoe passen deze in het geheel van doelstellingen van het team, de afdeling, faculteit en de universiteit? [HR-afdelingen](#) kunnen leidinggevendens en medewerkers waar gewenst informeren, adviseren en ondersteunen.

2.2. Teamontwikkeling

Individuele ontwikkeling gaat hand in hand met teamontwikkeling. Teamontwikkeling gaat over gezamenlijke doelstellingen, samenwerking, en het creëren van synergie. Wat zijn de gezamenlijke doelen en hoe draagt iedereen daaraan bij? Is er voldoende diversiteit in een team? Deze vragen zijn onderwerp van gesprek in elk team.

Teamontwikkeling gaat ook over van elkaar leren en over het creëren van een veilige, inclusieve werkomgeving voor iedereen. Door teamsamenwerking zorgen wij voor betere resultaten en een prettiger manier van werken. De UU biedt verschillende [trainingen](#) aan waarin samenwerking en/of teamontwikkeling centrale elementen zijn. Leidinggevendens hebben een cruciale rol in het ontwikkelen van teams. Zij krijgen ondersteuning door een uitgebreid [leiderschapsaanbod](#).

2.3. Tijd voor ontwikkeling

Leidinggevende en medewerker maken concrete afspraken over de tijd die een medewerker aan ontwikkeling gaat besteden. Welke individuele, team- en organisatiebehoefte zijn er? Wat gaat de medewerker doen? Hoeveel tijd is daarvoor nodig? Wat betekent dit voor de overige werkzaamheden? Door het bieden van tijd benadrukken leidinggevendens het belang van ontwikkeling. Tegelijkertijd krijgen medewerkers verantwoordelijkheid om ermee aan de slag te gaan. Hoe heeft de medewerker de tijd besteed? Wat heeft het diegene gebracht? Wat zijn de volgende stappen en wat is daarvoor nodig?

Alle medewerkers krijgen binnen hun dienstverband tijd om naast hun taken te werken aan hun ontwikkeling. De omvang is afhankelijk van de ontwikkelbehoefte. Volgens de cao Nederlandse Universiteiten (cao NU) hebben medewerkers recht op minimaal drie dagen per jaar om te werken aan hun 'duurzame inzetbaarheid'. Dit geldt nadrukkelijk ook voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Lees meer over kosten en tijd voor het volgen van een opleiding in de [regeling Scholingsfaciliteiten](#).

In de cao NU is afgesproken dat docenten ontwikkelmogelijkheden krijgen. Tijdelijke docenten met een dienstverband van tenminste 4 jaar en minimaal 0,7 fte kunnen bij de UU standaard minimaal

10% van hun dienstverband besteden aan hun professionele ontwikkeling, bijvoorbeeld om een BKO-deelcertificaat of een volledige BKO te behalen. Alle docenten krijgen binnen hun takenpakket tijd om aan hun Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) te werken. Dit betreft minimaal de tijd voor het volgen van scholing. Lees meer in de [Universitaire regeling BKO/SKO](#).

2.4. Budget voor ontwikkeling

De UU heeft op verschillende niveaus budgetten voor ontwikkeling beschikbaar. Er zijn universiteitsbrede budgetten die worden ingezet om aanbod zonder kosten voor medewerkers mogelijk te maken, bijvoorbeeld bij de directie HR. Daarnaast zijn er budgetten binnen faculteiten en diensten, en vaak ook binnen departementen, afdelingen, scholen, instituten of projecten. Medewerkers kunnen daar in overleg met hun leidinggevende aanspraak op maken. In de meeste gevallen gaat dit niet om een vast bedrag per persoon, maar om algemene budgetten waar de medewerker in overleg met de leidinggevende een beroep op kan doen.

2.5. Ontwikkelaanbod

Voor alle medewerkers van de UU is een groot ontwikkelaanbod beschikbaar. Veel is voor UU-medewerkers gratis of tegen een beperkte vergoeding vanuit de eigen afdeling. Het aanbod bestaat o.a. uit online en live trainingen, leergangen, een [marktplaats voor projecten](#), mentoring, coaching en loopbaanadvies. Voor bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld leidinggevenden of docenten heeft de UU specifiek aanbod ontwikkeld. Al het ontwikkelaanbod is te vinden in de [Development Guide](#). Medewerkers kunnen onderdelen combineren en zo een eigen ontwikkelplan opstellen.

2.6. B&O cyclus

Conform de cao NU heeft de UU een [Regeling Beoordelings- en ontwikkelgesprek \(B&O\)](#). In het B&O-gesprek komt het functioneren in de afgelopen periode aan bod. Leidinggevenden en medewerkers maken daarnaast afspraken over resultaten en ontwikkeling voor de komende periode. Er is een duidelijke verbinding tussen de doelstellingen van de organisatie en het team, en de bijdrage van individuele medewerkers daaraan. Het B&O-gesprek gaat over het *hele* palet van werkzaamheden die de medewerker verricht. Ter voorbereiding reflecteren medewerkers op de eigen resultaten en ontwikkeling op de verschillende gebieden waarin zij actief zijn, en op hun bijdrage aan de teamdoelstellingen. Medewerkers worden gestimuleerd om vooraf feedback op te halen bij collega's. Daar is een [feedbackformulier](#) voor beschikbaar, een [feedbackinstrument](#), en voor leidinggevenden een [360 reflectietool](#).

Conform de cao NU is er minimaal een keer per jaar een gesprek, maar de UU stimuleert medewerkers en leidinggevenden om vaker het functioneren en de ontwikkeling bespreken. De UU zet ook stappen om te komen tot een nieuwe aanpak voor beoordelings- en ontwikkelgesprekken. In een toekomstige gespreks-cyclus staat niet meer het ene gesprek per jaar, maar de continue dialoog met én tussen medewerkers centraal. Ook het teamperspectief zal in de toekomstige B&O-cyclus nog nadrukkelijker terugkomen.

3. Kader voor loopbaanbeleid

Dit hoofdstuk schetst een kader voor loopbaanbeleid voor medewerkers van de UU. In hoofdstuk 4 staan aanvullende afspraken die alleen voor medewerkers in wetenschappelijke functies gelden. Binnen dit kader (hoofdstuk 3 en 4) kunnen faculteiten hun loopbaanbeleid uitwerken, dat op hoofdlijnen goedkeuring door het college van bestuur behoeft.

3.1. Functieprofielen en functiewaardering

De UU bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de medewerker gelden aan de hand van Universitair Functie Ordenen (UFO). Dit is onderdeel van de cao NU. UFO is uitgewerkt in een landelijk instrument, waarin alle functies binnen de universitaire sector staan. Het omvat beschrijvingen van alle functies en niveaus, en het toont het verband tussen de

functies. Welke salarisschaal bij een functie hoort, is bepaald in UFO. De salarisschalen maken deel uit van de cao NU. Een indelingsinstrument voor UFO is online toegankelijk voor alle medewerkers. Lees meer over [UFO](#) en over [salaris](#) op intranet.

Sinds 2021 zijn de uitgangspunten van Erkennen & Waarderen verwerkt in de UFO functieprofielen voor wetenschappelijke functies². Daarnaast heeft de UU het [TRIPLE-model](#) ontwikkeld als hulpmiddel om de UFO-profielen vanuit een Erkennen en Waarderen-perspectief te interpreteren.

Resultaatafspraken

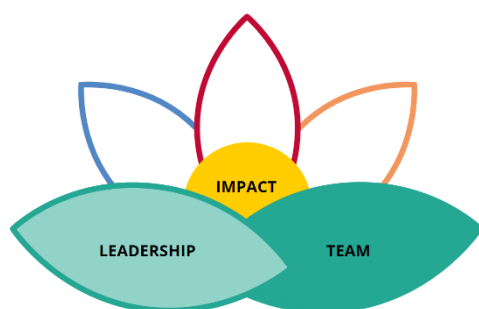
Binnen de resultaatgebieden van het functieprofiel maken medewerker en leidinggevende individuele resultaatafspraken die zij vastleggen in het [B&O-gesprek](#). Een belangrijk aandachtspunt is [diversificatie](#). Individuele afspraken komen altijd binnen de bredere context van team en organisatie tot stand, waardoor individuele resultaatafspraken voor medewerkers verschillen, ook voor medewerkers met eenzelfde soort functie. De feitelijk opgedragen werkzaamheden worden regelmatig besproken.

Bedenkingen

Als medewerkers bedenkingen hebben bij hun indeling in een functieprofiel en/of functieniveau kunnen zij hun leidinggevende binnen vier weken na ontvangst van de beslissing hierover schriftelijk en gemotiveerd verzoeken deze indeling te heroverwegen. Als zij het niet eens zijn met de uitkomst van deze heroverweging kunnen zij het CvB verzoeken om behandeling van hun verzoekschrift bij de landelijke adviescommissie functie-ordenen Nederlandse universiteiten. De landelijke commissie brengt een schriftelijk advies uit aan de universiteit over de juistheid van de indeling en hanteert hiervoor het UFO-indelingsinstrument. Vervolgens neemt het CvB een beslissing op het verzoekschrift. Voor vragen kunnen medewerkers en leidinggevendenden terecht bij hun [HR-afdeling](#).

3.2. Erkennen en Waarderen: TRIPLE

Bij de UU werken wij vanuit de uitgangspunten van [Erkennen en Waarderen](#) (E&W). Het Utrechtse TRIPLE-model is een hulpmiddel om Erkennen en Waarderen in de praktijk te brengen. Het helpt om met een brede blik naar de verschillende aspecten van ons werk te kijken en deze met elkaar te verbinden.



Het TRIPLE-model is voor alle UU-medewerkers van toepassing, zowel op individueel als op teamniveau. Teams kunnen het gebruiken om ieders bijdrage aan de doelstellingen te bespreken. Het kan ook van pas komen in een individueel ontwikkelgesprek of een vacaturetekst. Bovenal is TRIPLE een uitnodiging aan elke medewerker en elk team om met een brede blik naar de verschillende werkzaamheden te kijken en daarover in gesprek te gaan.

De TRIPLE-lotus heeft drie type onderdelen: een basis (Team en Leiderschap), de kern (Impact), en bloembladen (de domeinen waarin wij ons werk doen). Teamspirit en (persoonlijk) leiderschap zijn voor elke medewerker en elk team de basis: het zijn voorwaarden om goed te kunnen functioneren, samen te werken en zich te kunnen ontwikkelen.

Teamspirit gaat over verbinding tussen individu en gezamenlijke doelstellingen. Het gaat over collegialiteit, samenwerken, vertrouwen, uitwisseling en onderlinge betrokkenheid, bijdragen aan de organisatie.

² Het betreft een eerste lichte herziening. In de functieprofielen voor wetenschappelijke functies zijn beschrijvingen toegevoegd van werkzaamheden op het gebied van maatschappelijke impact, Open Science, wetenschappelijk onderwijs, bijdragen aan het team en academisch leiderschap.

Leiderschap gaat over persoonlijk leiderschap van iedereen. Leiderschap gaat niet alleen over leidinggeven. Het gaat ook om competenties die we van elke medewerker verwachten: vertrouwen en verantwoordelijkheid geven en nemen, zelfreflectie en ruimte geven aan diversiteit. Dit noemen we persoonlijk leiderschap en is voor alle medewerkers én leidinggevendenden van toepassing. Voor iedereen met leidinggevende taken gaat het ook over het zijn van een goede leider. Lees meer over [leiderschap aan de UU](#).

Impact staat centraal: *Waarom* doen we wat we doen? Welke waarden, drijfveren en verwachtingen horen daarbij? Op welke manier werkt onze inzet door op collega's, het wetenschapsgebied, de organisatie of de maatschappij? Impact is niet altijd van tevoren vast te stellen en het is niet altijd mogelijk om doelafspraken te maken. We spreken daarom liever over de uitkomsten van het werk dan over 'harde' output.

De domeinen waarop we werken vormen de 'bloembladen' van de lotus. Als je helemaal uitzoomt, en naar de UU als geheel kijkt, staan hier de domeinen **onderwijs, onderzoek en professional performance/ organisatie**. Als je TRIPLE invult als team of als individuele medewerker kunnen de drie domeinen waarop je werkt ook specifieker worden benoemd. Doel is altijd om de hele breedte van het werk in beeld te brengen en daarover in gesprek te gaan. Hoe actief medewerkers zijn binnen de domeinen is afhankelijk van de functie, context en afspraken hierover. Medewerkers kunnen verschillende accenten leggen en daar door de tijd mee te schuiven.

Voor de functies UD, UHD en Hoogleraar zijn de domeinen **onderwijs en onderzoek** sowieso van toepassing, waarbij variaties binnen teams en verschuivingen in omvang over de tijd mogelijk zijn. Voor andere functies en teams kunnen deze domeinen evengoed relevant zijn. Denk aan een onderwijscoördinator die een essentiële bijdrage levert aan het onderwijs of een laborant die zorgt dat onderzoek robuust en veilig uitgevoerd kan worden.

Is het werk niet direct te linken aan onderwijs en onderzoek? Dan valt het in het domein **professional performance/ organisatie**. Omdat dit een heel breed domein betreft, kan het zinvol zijn om het **verder uit te splitsen**. Zo kan **adviseren** een domein zijn voor een beleidsmedewerker of studieadviseur en kan **organiseren** een domein zijn voor een management en office assistent. Medewerkers kiezen de domeinen die hun jouw team of voor hun functie van toepassing zijn.

UD's, UHD's en hoogleraren zijn vaak ook actief op het domein professional performance/ organisatie. In het medische domein ligt het voor de hand dat **patiëntenzorg** een belangrijke rol speelt. Binnen de diergeneeskunde is het derde domein vertaald naar **dierengezondheidszorg**. In andere contexten kan het *bijvoorbeeld* gaan om (wetenschaps) **communicatie** of een andere dienst ten behoeve van wetenschap, maatschappij of de eigen UU community.

Facultaire TRIPLE-uitwerkingen

Faculteiten en diensten hebben de mogelijkheid om het TRIPLE-model verder uit te werken in hun loopbaanbeleid. Deze uitwerkingen kunnen van pas komen in ontwikkelgesprekken, beoordelingen en bevorderingen. Alle TRIPLE-uitwerkingen moeten aan de onderstaande voorwaarden voldoen en behoeven op hoofdlijnen goedkeuring van het college van bestuur.

Invulling UFO-profielen

De functieprofielen in UFO zijn de basis voor iedere universitaire functie aan de UU. De uitwerkingen door faculteiten of diensten vormen een leidraad (hulpmiddel) om de UFO-profielen vanuit een Erkennen en Waarderen/TRIPLE-perspectief te interpreteren binnen de eigen context. Voor het onderscheid tussen functies en tussen niveaus binnen een functie zijn de indelingscriteria uit het UFO-profiel leidend.

Vorm

Per functie en per [TRIPLE-onderdeel](#) wordt een korte beschrijving van de essentie voor de betreffende functie gegeven, met daarbij voorbeelden van mogelijke invullingen. Deze voorbeelden dienen *indicatief* te zijn. Zij geven houvast en duiding, zonder de indruk te wekken dat medewerkers alle voorbeelden moeten kunnen afvinken. Het is dus niet de bedoeling om vaste 'checklists' uit te werken die voor iedereen hetzelfde zijn. Er worden ook geen *vaste* profielen beschreven (zoals bijvoorbeeld een 'impactprofiel' voor wetenschappelijke functies). Elke uitwerking laat ruimte voor verschillende accenten en individuele context.

In 2024 vindt een UU-brede evaluatie van de TRIPLE-uitwerkingen plaats.

TRIPLE-uitwerkingen

- + hulpmiddel om UFO-profiel vanuit een E&W-perspectief te interpreteren
- + voorbeelden voor houvast en duiding
- + ruimte voor accenten en verschillende contexten

- geen checklists
- geen vaste profielen

3.3. Diversificatie en dynamisering van loopbanen

Diversificatie

De UU stimuleert diversificatie binnen teams. Dat betekent dat medewerkers verschillende loopbaanpaden kunnen volgen. Binnen eenzelfde functie zijn verschillende accenten mogelijk.

Diversificatie is niet alleen van belang voor de ontwikkeling van de medewerker, maar ook voor het team en de organisatie. De omvang van de activiteiten per (TRIPLE) domein kan voor medewerkers sterk uiteenlopen. Op basis van teamdoelstellingen, behoefte van de organisatie én behoeften van individuele medewerkers worden hier [strategische keuzes](#) in gemaakt. Niemand hoeft alles te kunnen of te doen. Medewerkers worden aangemoedigd om accenten te leggen, waarbij teamspirit en (persoonlijk) leiderschap voor elke medewerker en elk team de basis zijn. Door verschillende accenten te leggen ontstaat ruimte voor individuele ontwikkeling en voor verschillende talenten en ambities. Een accent kan ook een tijdelijk project of een rol zijn die iemand naast het gewone taken oppakt. Lees meer in de beschrijving van [TRIPLE](#) hierboven. Voor medewerkers in de functie van UD, UHD en Hoogleraar geldt daarnaast het principe van [tweebenigheid van onderwijs en onderzoek](#), waarbij verschuivingen in omvang en over tijd mogelijk zijn.

Om ruimte voor verschillen te houden, heeft de UU geen *vastgelegde* loopbaanpaden, tenure-tracks³ of vaste profielen. Medewerkers en leidinggevendenden maken afspraken die passen bij persoonlijke ontwikkeldoelen én bij de teamdoelen.

Dynamisering

Naast diversificatie streeft de UU naar dynamische loopbanen. Dat betekent dat gekozen accenten over tijd kunnen verschuiven. Het is mogelijk om binnen dezelfde functie te schuiven met accenten, bijvoorbeeld door taken aan te passen of verschillende rollen te bekleden. Medewerkers kunnen tijdelijk of langdurig een stap terug doen op een bepaald (TRIPLE) domein om vervolgens

³ De UU voert op dit moment *geen* actief Tenure-Track beleid. Dit is enerzijds om ruimte voor verschillen te houden: medewerkers en leidinggevendenden maken afspraken die passen bij persoonlijke ontwikkeldoelen en bij de teamdoelen/organisatiebehoefte. Anderzijds bieden wij iedereen dezelfde kansen. Het ligt niet bij voorbaat vast wie door kan groeien naar een volgend niveau en wie niet. De randvoorwaarden voor verdere ontwikkeling zijn voor alle medewerkers dezelfde.

weer meer tijd in dit domein te investeren. Het is ook mogelijk om over te stappen naar een andere functie. Dit kan ook een functie in hetzelfde schaalniveau zijn. De UU stimuleert en faciliteert dit soort horizontale mobiliteit. Medewerkers maken keuzes die passen bij de fase van hun loopbaan en bij hun persoonlijke situatie. Zie verder het stuk over [continue ontwikkeling](#) in hoofdstuk 2.

Ook het (tijdelijk) overstappen van een wetenschappelijke naar een ander soort functie, of vice versa moet bij de UU in de toekomst makkelijker en normaler worden. Wat daarvoor nodig is, wordt de komende tijd verder verkend.

Combinatiefuncties

Een combinatiefunctie staat voor een functie waarin (onderdelen van) meerdere functieprofielen gecombineerd worden. In het licht van gelijke erkenning en waardering voor alle medewerkers, en de diversificatie en dynamisering van loopbanen streeft de UU ernaar om combinatiefuncties in de toekomst beter mogelijk te maken, ook als het gaat om combinaties van wetenschappelijke- en andere functieprofielen. In 2023 loopt een verkenning hoe de UU combinatiefuncties beter kan faciliteren, bijvoorbeeld door problemen bij de registratie op te lossen. In een volgende stap wordt een raamwerk voor combinatiefuncties ontworpen waarin bijvoorbeeld afspraken over inschaling of hiërarchische inbedding staan. Dit raamwerk wordt t.z.t. hier geïntegreerd.

Op dit moment is er één combinatiefunctie bij de UU die nader is uitgewerkt: de [Junior UD](#). De afspraken over deze functie staan in hoofdstuk 4.

3.4. Personeelsplanning

Personeelsplanning is een methodiek om periodiek stil te staan bij de capaciteit en kwaliteit van medewerkers en/of teams. Het doel is om te reflecteren op de aanwezige kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden en daar vervolgens op te acteren, zodat het team past bij wat het werk vraagt. Personeelsplanning heeft twee kernelementen: enerzijds het in kaart brengen van de huidige situatie (zicht op kwaliteiten van medewerkers en verwachte personele ontwikkelingen bijv. pensionering etc.); en anderzijds het vooruitkijken naar wat er in de toekomst kwalitatief en kwantitatief nodig zal zijn (strategische personeelsplanning). HR-afdelingen kunnen leidinggevend hierin adviseren en ondersteunen.

In het kader van het Erkennen en Waarderen-programma zijn verschillende [hulpmiddelen](#) ontwikkeld die leidinggevend kunnen ondersteunen bij personeelsplanning. Teamontwikkeling en diversificatie van profielen en loopbanen staan daarin centraal.

Zicht op kwaliteiten van medewerkers: personeelsschouw

De [personeelsschouw](#) maakt onderdeel uit van de personeelsplanning. Daarbij gaan leidinggevend met elkaar in gesprek om de kwaliteiten, resultaten en ontwikkelmogelijkheden van hun teams in kaart te brengen. Doordat alle medewerkers op prestatie en potentieel worden beoordeeld, ontstaat een breed gedragen beeld van het functioneren van medewerkers binnen een team of onderdeel. Vervolgens kunnen leidinggevend samen met hun medewerkers gerichte acties afspreken om gewenste ontwikkeling te stimuleren, mede in relatie tot teamdoelstellingen, en mogelijke volgende loopbaanstappen af te spreken. Het regelmatig schouwen van teams helpt om te sturen op ontwikkeling en professionalisering van individuele medewerkers. Het voorkomt ook dat er gaten vallen in kennis en vaardigheden binnen een team of afdeling.

Strategische personeelsplanning

Om de ambities van de UU te verwezenlijken, zijn divers samengestelde teams nodig die samen beschikken over de benodigde competenties. Dit vraagt het vooruitkijken en anticiperen op toekomstige behoeften: strategische personeelsplanning. Op basis van de doelstellingen en ontwikkelingen in de toekomst bepalen leidinggevend wat op termijn nodig is aan expertise en competenties en in welke mate dit verschilt van de huidige situatie. Op basis van dit inzicht kunnen keuzes gemaakt worden, als het gaat om de ontwikkeling van mensen en teams. Strategische personeelsplanning is belangrijk op alle niveaus.

3.5. Bevordering en benoeming

Bevordering naar een volgend niveau van een functieprofiel of naar een opvolgend functieprofiel is geen automatisme. Bij een bevordering wegen altijd verschillende aspecten mee. Dit zijn enerzijds de strategische doelstellingen van team en organisatie, werkzaamheden die voorhanden zijn, en beschikbare financiële ruimte. Anderzijds zijn dit de ontwikkeldoelen, competenties en het functioneren van individuele medewerkers. Al deze aspecten zijn belangrijk. Afhankelijk van welke functie het betreft en het stadium van een loopbaan wegen bepaalde aspecten zwaarder dan andere. De bevoegdheden voor bevorderingen en benoemingen zijn vastgelegd in de [mandaatregelingen](#) van de diensten en faculteiten.

Voor wetenschappelijke functies zijn aanvullende afspraken gemaakt: Zie hoofdstuk 4 voor [Loopbaanbeginsel voor UD1 en UHD2](#) en voor [Hogleraarsbenoemingen](#).

4. Aanvullende afspraken wetenschappelijke functies

Hoofdstukken 1, 2 en 3 van dit kader zijn van toepassing op alle UU-medewerkers. In dit hoofdstuk 4 staan aanvullende afspraken voor medewerkers in wetenschappelijke functies.

4.1. Tweebenigheid van onderwijs en onderzoek

Voor wetenschappelijke loopbanen binnen de UU is het uitgangspunt dat onderwijs- en onderzoekstaken in de functie worden gecombineerd, waar van toepassing aangevuld met verantwoordelijkheden ten aanzien van professional performance of patiëntenzorg. Vaste dienstverbanden in een wetenschappelijke functie zijn aan de UU voorbehouden aan medewerkers die onderwijs en onderzoek en waar van toepassing professional performance combineren, en voldoen aan de voor de functie geldende [kwalificatievereisten](#).

Binnen een functieprofiel en gedurende de loopbaan kan de taakomvang tussen onderwijs, onderzoek en professional performance/patiëntenzorg [variëren](#). In bestuurlijke wetenschappelijke functies is niet altijd meer sprake van een volledige combinatie van onderwijs en onderzoek. Het domein leiderschap weegt in deze functies zwaarder dan in andere functies.

Taken op het gebied van onderwijs, onderzoek en waar van toepassing professional performance/patiëntenzorg zijn gelijkwaardig. De gelijkwaardige waardering van onderwijsprestaties ten opzichte van onderzoekprestaties is daarbij een aandachtspunt. De universiteit heeft een hulpmiddel ontwikkeld, de [Indicatoren voor Waardering onderwijsprestaties](#). Deze indicatoren helpen leidinggevenden en medewerkers om het niveau van onderwijsactiviteiten te bepalen en ontwikkelmogelijkheden binnen het onderwijs te bespreken.

Enkelvoudige functies

UFO kent drie wetenschappelijke functieprofielen waarbinnen onderwijs en onderzoek niet, of in beperkte mate gecombineerd worden: promovendus, docent en onderzoeker. Medewerkers in deze functies behoeven vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap bijzondere aandacht. Doordat in hun functies onderwijs en onderzoek niet of slechts beperkt gecombineerd zijn én omdat hun werkzaamheden in principe van een bepaalde duur zijn, hebben zij een dienstverband voor bepaalde tijd. Dit maakt ruimte voor ontwikkeling extra belangrijk. Het ontwikkelaanbod voor medewerkers in deze functies is opgenomen op de [Development Guide](#).

De universiteit streeft ernaar om zo veel mogelijk robuuste, langdurige tijdelijke dienstverbanden met ruimte voor ontwikkeling aan te bieden. Bij aangaan van het dienstverband bespreekt de leidinggevende expliciet het type dienstverband, ontwikkelmogelijkheden, de wederzijdse verwachtingen en de voorwaarden voor een dienstverband voor onbepaalde tijd. Richting het einde van het dienstverband krijgen medewerkers begeleiding en ondersteuning gericht op de verdere loopbaan buiten de UU.

In het laatste deel van dit hoofdstuk staat een aantal specifieke afspraken voor [promovendus](#), [docent](#) en [onderzoeker](#).

4.2. Loopbaanbeginsel voor UD1 en UHD2

Bij bevorderingen van UD2 naar UD1, en van UD1 naar UHD2 wegen individuele factoren (ontwikkeldoelen, competenties en functioneren) het zwaarst, in aansluiting op de organisatie- en teamdoelen. Daarbij wordt gekeken naar de geschiktheid van een individuele kandidaat (loopbaanbeginsel). Een bevorderingsverzoek hoeft daarmee niet altijd het gevolg te zijn van een opengestelde vacature. Bij bevorderingen naar een hoger wetenschappelijk functieprofiel of -niveau, namelijk UHD1 en Hoogleraar 1 en 2, staan de strategische doelstellingen van het team, de afdeling/faculteit/universiteit voorop en er moet formatie beschikbaar zijn (formatiebeginsel). Er moet een vacature zijn voordat een procedure gestart wordt waarin gekeken wordt naar geschiktheid van mogelijke kandidaten.

Voor alle bevorderingen (loopbaan- en formatiebeginsel) geldt dat er taken op het niveau van de hogere functie (binnen financiële kaders) beschikbaar moeten zijn. Vanaf het niveau van UHD zijn taken en verantwoordelijkheden op het gebied van leiderschap een essentiële component van de functie. Faculteiten stellen zelf uitgangspunten op voor de opbouw van een leerstoel en een formatiebegroting. Lees meer over [bevordering en benoeming](#) in hoofdstuk 3.

Door het loopbaanbeginsel voor UD en UHD2 toe te passen, stimuleert de UU ontwikkeling van medewerkers in deze functies.

4.3. Hoogleraarbenoemingen

Voor hoogleraarbenoemingen bij de UU gelden de resultaatverplichtingen en indelingscriteria in het UFO-profiel en bepaalde [kwalificatievereisten](#). Voor benoemingen tot Hoogleraar 2 kunnen [facultaire uitwerkingen van het TRIPLE-model](#) van toepassing zijn. Voor de Hoogleraar 1 is er een UU-breed Bevorderingsprofiel (zie [bijlage](#)) uitgewerkt, op basis van de uitgangspunten die voor facultaire TRIPLE-uitwerkingen gelden.

Hoogleraren worden door het college van bestuur benoemd, op voordracht van de decaan. Over benoemingen voor Hoogleraar 2 adviseert het college van promoties. Over benoemingen voor Hoogleraar 1 adviseert een universitaire bevorderingscommissie. Het college van bestuur kan besluiten tot een benoeming voor in eerste instantie vijf jaar. Wordt de functievervulling tijdens de periode van tijdelijke benoeming positief geëvalueerd, dan volgt door middel van een voordracht aan het college van bestuur en na bevestiging van het college van bestuur, een benoeming voor onbepaalde tijd.

Procedures en nadere afspraken staan in het [Hooglerarenbeleid](#) van de UU. Bevorderingsprofiel en procedure voor Hoogleraar 1 (zie [bijlage](#)) zijn in 2021 vastgesteld als aanvulling op het Hooglerarenbeleid.

4.4. Kwalificatievereisten

De functieprofielen en indelingscriteria in UFO en de cao NU vormen het kader voor alle functies bij de UU. Voor wetenschappelijke functies heeft de UU aanvullende afspraken gemaakt, in de vorm van een kwalificatiesystematiek.

Het behalen van deze kwalificaties geldt als voorwaarde voor het vervullen van een functieprofiel. Het verwerven van kwalificaties is echter géén garantie voor bevordering. Bij een bevordering wegen naast de individuele geschiktheid van medewerkers altijd ook [andere aspecten](#) mee.

De UU maakt onderscheid tussen basiskwalificaties (BKO) en seniorkwalificaties (SKO). De basiskwalificatie vormt een eerste ijkpunt en heeft betrekking op de kwaliteiten waarover een medewerker tenminste moet beschikken om op het niveau van Universitair Docent (UD) naar

behoren te kunnen functioneren. De seniorkwalificatie bouwt voort op de basiskwalificatie. Het is een tweede ijkpunt in het ontwikkelingsproces. Onder de seniorkwalificaties vallen die kwaliteiten waarover elke leidinggevende in onderwijs of onderzoek moet beschikken; kwaliteiten waarover een medewerker tenminste moet beschikken om boven het UD-niveau naar behoren te kunnen functioneren.

Kwalificatievereisten per functieprofiel

- **Promovendus:** WO-mastergraad of doctoraal examen.⁴
- **Docent:** WO-mastergraad of doctoraal examen; vanaf docent 3 ook basiskwalificatie onderwijs.
- **Onderzoeker:** basiskwalificatie onderzoek (promotie).
- **Junior UD:** WO-mastergraad of doctoraal examen.
- **Universitair Docent:** basiskwalificatie onderwijs en basiskwalificatie onderzoek (promotie).
- **Universitair Hoofddocent:** beide basiskwalificaties plus seniorkwalificatie onderwijs óf seniorkwalificatie onderzoek.
- **Hoogleraar:** beide seniorkwalificaties.
- **Clinicus:** basiskwalificatie onderwijs en specialistenexamen (bij faculteit DGK).

De kwalificaties worden onderscheiden naar resultaatgebied (onderwijs en onderzoek). De universiteit hecht nadrukkelijk belang aan de combinatie van onderzoek en onderwijs. Wetenschappelijk medewerkers moeten daarom op beide taakgebieden het vereiste minimum niveau aan kunnen tonen. Daarmee draagt de kwalificatiesystematiek bij aan de borging van kwaliteit, gelijke waardering van onderwijs en onderzoek, en aan leiderschapsontwikkeling. In een volgend stadium zullen de mogelijkheden verkend worden om de seniorkwalificaties nog beter aan te laten sluiten bij uitgangspunten van Erkennen en Waarderen.

Onderwijskwalificaties

Criteria en procedures voor de onderwijskwalificaties staan in de [Universitaire Regeling Onderwijskwalificaties](#) en de bijhorende facultaire aanvullingen.

Onderzoekkwalificaties

De procedure voor de basiskwalificatie onderzoek is vastgelegd in het [promotiereglement](#). Voor de seniorkwalificatie onderzoek stelt elke faculteit onder verantwoordelijkheid van de decaan een regeling vast die het aanvragen, beoordelen en toekennen van de seniorkwalificatie onderzoek regelt. Het opstellen en wijzigen van de facultaire regeling behoeft op hoofdlijnen goedkeuring van het college van bestuur.

De inhoud van de seniorkwalificatie onderzoek (SKOz) omvat tenminste:

- promotie of gelijkwaardige onderzoeksprestatie (basiskwalificatie);
- diepgaande kennis van de discipline;
- aantoonbare erkenning op hoog niveau van wetenschappelijke publicaties;
- ontwikkelen van onderzoekprogramma's;
- vermogen tot opleiden van onderzoekers;
- leidinggeven aan samenwerkingsverbanden van onderzoekers;
- diepgaand inzicht in kwaliteitszorg t.a.v. onderzoek;
- kennis van de samenhang van disciplines.

Aanlooperperiode

Medewerkers die niet aan alle kwalificatievereisten van een functieprofiel kunnen voldoen, worden als regel niet toegelaten tot het betreffende functieprofiel. Indien vereiste kwalificaties gedeeltelijk

⁴ Bij uitzondering kunnen ook personen met een afwijkende vooropleiding als promovendus werken, zolang deze vooropleiding voldoet aan de eisen van de WHW, het UU [promotiereglement](#) en de [minimale vereisten kwaliteitszorg](#). Overleg in deze gevallen met JZ bij de selectieprocedure van de kandidaat.

ontbreken en overige omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan de mandataris besluiten tot plaatsing in het betreffende functieprofiel met daarbij een duidelijke afspraak over het completeren van de kwalificaties en de periode waarin dit gerealiseerd wordt. In de afspraak staat concreet beschreven welke acties in deze periode ondernomen moeten worden.

Een 'aanlooperperiode' (termijn voor behalen van een kwalificatie)⁵ kan zowel binnen een tijdelijk- alsook een vast dienstverband worden afgesproken. De termijn voor het behalen van een kwalificatie loopt vaak niet gelijk met de in artikel 2.3 lid 1 van de cao NU⁶ opgenomen termijn voor een tijdelijke functie, waarna voor de functies van hoogleraar, UHD en UD, bij gebleken geschiktheid en voortzetting in dezelfde functie na deze periode aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. Het nog niet behaald hebben van een kwalificatie is *geen* reden voor het onthouden van een vast dienstverband. Bij de beoordeling van geschiktheid wordt wel meegewogen in hoeverre de medewerker zich conform de gemaakte afspraken ontwikkelt richting kwalificatie. Dit betekent dat het van belang is om bij het aangaan van een dienstverband duidelijke maatwerkafspraken te maken, en de voortgang hiervan te volgen.

De mogelijkheden tot een aanlooperperiode verschillen per functieprofiel:

- **UD:** Voor UD2 geldt de basiskwalificatie onderzoek (BKOz, promotie) als minimale ingangseis. Een aanlooperperiode voor het behalen van de BKOz is *niet* mogelijk. Voor het behalen van de basiskwalificatie onderwijs (BKOW) kan een aanlooperperiode van maximaal twee jaar worden afgesproken, als het om een internationale kandidaat gaat of als er andere omstandigheden aanleiding toe geven. Dit laatste gaat om uitzonderingen. De regel is dat UD's over beide basiskwalificaties beschikken. Voor bevordering naar UD1 is een aanlooperperiode voor het behalen van een basiskwalificatie *niet* mogelijk.
- **UHD:** Voor de UHD geldt één seniorkwalificatie als ingangseis. Als een vacature door een externe kandidaat wordt gevuld, kan indien nodig een aanlooperperiode voor het behalen van de seniorkwalificatie worden afgesproken. Een periode van maximaal twee jaar geldt daarbij als uitgangspunt. Hetzelfde geldt voor interne kandidaten in de functie van clinicus (zie verder hieronder). Voor andere interne kandidaten geldt deze mogelijkheid *niet*.
- **Hoogleraar:** Voor de Hoogleraar gelden twee seniorkwalificaties als ingangseis. Als een vacature door een externe kandidaat wordt gevuld, kan indien nodig een aanlooperperiode voor het behalen van de seniorkwalificaties worden afgesproken. Een periode van maximaal twee jaar geldt daarbij als uitgangspunt. Voor interne kandidaten geldt deze mogelijkheid *niet*.

Extern behaalde kwalificaties

- Voor de basiskwalificatie onderzoek (promotie, BKOz) zijn extern behaalde promoties gelijkwaardig aan UU-promoties.
- De basiskwalificatie onderwijs (BKOW) kan bij elke Nederlandse universiteit worden behaald. Binnen UNL-verband hebben de universiteiten afgesproken om de basiskwalificatie onderwijs [onderling te erkennen](#).
- Andere (externe) kwalificaties zijn geen vervanging van de basis- of seniorkwalificaties onderwijs en onderzoek. Decanen kunnen op advies van de beoordelingscommissie over mogelijke vrijstellingen beslissen. Het verlenen van een basis- of seniorkwalificatie gebeurt altijd op basis van een portfolio. Daarbij worden de administratieve lasten voor de kandidaat en de commissie zoveel mogelijk beperkt. Lees meer in de [Universitaire regeling Onderwijskwalificaties](#) en in de facultaire regelingen voor onderzoekkwalificaties.

Aanvullende regels

Als het kenmerk van de functie is om een specifieke expertise vanuit de beroepspraktijk in te brengen, kunnen faculteiten bij uitzondering nadere regels stellen ten aanzien van de kwalificatie-

⁵ Hiermee wordt *niet* bedoeld het plaatsnemen in een aanloopschaal conform cao-artikel 3.7.

⁶ Cao NU 2022-23

eisen. Deze aanvullende regels gaan over *groepen* medewerkers en behoeven goedkeuring van het college van bestuur. Na goedkeuring worden zij hieronder toegevoegd.

Klinische Kwalificatie Onderwijs (KKO)

De klinische kwalificatie onderwijs (KKO) biedt zorgprofessionals de mogelijkheid om zich (aanvullend) te scholen in het verzorgen van klinisch onderwijs. De KKO is bij de UU gelijkwaardig gesteld aan de BKOW. Het KKO-traject is in zwaarte en verwachte tijdsinvestering vergelijkbaar met de reguliere basiskwalificatie onderwijs. De KKO wordt vooralsnog alleen binnen het UMC Utrecht gehandhaafd. De eindtermen voor de KKO zijn opgesteld in het UMC Utrecht en vastgesteld door de vicedecaan Geneeskunde. Ze zijn afgeleid van de eindtermen voor de BKOW en aangepast aan de situatie van werkplek-opleiden in een klinische setting.

Specialistenexamen als startkwalificatie voor SKO

Voor de [clinicus](#) bij de faculteit Diergeneeskunde zijn de kwalificatievereisten deels aangepast op de benodigde competenties en vaardigheden van de functie: bij een bevordering naar de functie van UHD moet de clinicus aanvankelijk alleen over beide basiskwalificaties en het specialistenexamen beschikken. Het specialistenexamen geldt hier als startkwalificatie voor de SKO. Hieraan is dezelfde voorwaarde verbonden als voor externe kandidaten, namelijk dat de clinicus binnen maximaal twee jaar het met het specialistenexamen opgebouwde portfolio aanvult tot een SKO. Voor de rest, ook voor de benoeming tot Hoogleraar gelden voor klinici de reguliere kwalificatievereisten.

Docenten beroepspraktijk

Docenten beroepspraktijk brengen belangrijke specialistische kennis uit het werkveld in het onderwijs. Docenten beroepspraktijk met een klein dienstverband bij de UU die dit als nevenfunctie doen naast hun hoofdfunctie elders hoeven geen basiskwalificatie onderwijs te behalen. Zij worden wel aangemoedigd om op een passend niveau hun vaardigheden als docent te ontwikkelen, bijvoorbeeld door een Start to teach training te volgen, of door een deelkwalificatie onderwijs te behalen. (Lees meer in de [Universitaire Regeling Onderwijskwalificaties](#).)

4.5. Afspraken over specifieke functies

In dit laatste deel staan afspraken die voor een aantal specifieke functies zijn gemaakt:

- [Promovendus](#)
- [Junior UD](#)
- [Docent](#)
- [Onderzoeker](#)
- [Specialist in Opleiding \(SIO\) en Clinicus](#)

Alle functieprofielen staan beschreven in het [UFO systeem](#).

Promovendus

De UU maakt onderscheid tussen het standaard promotietraject en een promotietraject met een grotere onderwijscomponent. Daarnaast geeft de cao NU de mogelijkheid van een langer durend combinatietraject van promovendus en docent. Het combinatietraject is hieronder uitgewerkt onder [Junior UD](#). Voor een promotietraject met een grotere onderwijscomponent binnen de reguliere functie van promovendus heeft de UU de volgende afspraken gemaakt.

Promotietraject met grotere onderwijscomponent

Bij deze variant krijgen promovendi een extra jaar voor hun promotietraject, waarvan zij gemiddeld 20% aan onderwijs besteden. Zij krijgen een vijfjarig dienstverband als promovendus op basis van cao-artikel 2.3 lid 8⁷. In overleg met het begeleidingsteam, de onderwijsdirecteur en eventueel de subsidiegever nemen zij 20% tijd in hun taken op voor het geven van onderwijs. Dit

⁷ Cao NU 2022-23

is inclusief de benodigde tijd voor het volgen van scholing en het verwerven van een (deelcertificaat van de) basiskwalificatie onderwijs.

Het extra jaar wordt gefinancierd vanuit de onderwijsmiddelen van de faculteit. Voor deze optie kan meteen bij aanvang van het promotietraject worden gekozen. Ook na het go/no-go moment is er nog een mogelijkheid om alsnog voor deze variant te kiezen. Promovendi krijgen scholing en begeleiding op zowel het onderwijs- als het onderzoeksdeel van het werk. Hierbij hebben promotoren een extra verantwoordelijkheid om regelmatig na te gaan of de werkzaamheden nog in de beschikbare tijd gedaan kunnen worden. Indien nodig, stellen zij in overleg met de promovendus de planning bij.

Overige afspraken

Voor overige afspraken over promotietrajecten wordt verwezen naar het [promotiereglement](#) van de UU. Daarnaast heeft de UU een [PhD handboek](#) samengesteld met daarin alle informatie voor aankomende en zittende promovendi.

Combinatie docentschap en onderzoek: Junior UD

De cao NU kent de mogelijkheid van een combinatieprofiel docent/onderzoeker of docent/promovendus. Voor dit profiel kan binnen de UU de functiebenaming Junior UD worden gehanteerd die gebaseerd is op de UFO-profielen docent en promovendus. Een schematisch overzicht volgens de UFO-indeling is als [bijlage](#) toegevoegd. De UU-functiebenaming Junior UD zal op termijn worden uitgefaseerd, zodra [het raamwerk voor combinatiefuncties](#) gereed is en SAP daarop is aangepast.

De 'Junior UD' is bedoeld voor medewerkers aan het begin van hun wetenschappelijke loopbaan met taken op het gebied van onderwijs en onderzoek, die nog niet gepromoveerd zijn. Ontwikkeling op het gebied van onderwijs én onderzoek, en het behalen van de basiskwalificaties (promotie en BKOW) staan centraal in deze functie.

Voor de toepassing van de Junior UD hanteert de UU de volgende richtlijnen:

- De medewerker wordt in staat gesteld om binnen de functie zowel promotie als BKOW te behalen.
- Met de medewerker worden voorafgaand aan het traject duidelijke afspraken gemaakt over de taakverdeling tussen onderwijs en onderzoek. De bron van financiering voor het onderzoekdeel en het onderwijsdeel kan verschillen.
- De medewerker krijgt een eenmalig tijdelijk dienstverband van 6 jaar uitgaande van een voltijds dienstverband op basis van cao-artikel 6.12/2.2a⁸. Indien een voorafgaand dienstverband bij de UU dit type dienstverband niet mogelijk maakt, wordt een maatwerkoplossing gezocht. Dit kan het aanbieden van een vast dienstverband in combinatie met duidelijke afspraken over het behalen van de kwalificaties zijn. Tijdelijke uitdiensttreding om een vast dienstverband te voorkomen past niet bij onze uitgangspunten voor goed werkgeverschap.
- De medewerker wordt ingedeeld in salarisschaal 10.
- Zodra een medewerker in de functie Junior UD met een vast dienstverband beide basiskwalificaties heeft behaald, volgt een functiewijziging naar UD.
- Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband is doorgroei naar een UD-functie *geen* automatisme. Indien al bekend is dat er een UD functie voor de medewerker beschikbaar zal komen, kan de faculteit ervoor kiezen om bij de start van het traject een UD-positie in het vooruitzicht te stellen, op voorwaarde dat beide basiskwalificaties behaald worden.
- Het eenmalige tijdelijke dienstverband mag doorlopen tot het einde van de looptijd, ook als de medewerker beide basiskwalificaties inmiddels heeft behaald.

De functie Junior UD is *niet* toepasbaar voor een medewerker die:

⁸ Cao NU 2022-23



- gepromoveerd is maar nog geen BKOW heeft. Met die medewerker worden binnen de functie UD afspraken gemaakt over het binnen twee jaar behalen van de BKOW.
- promotieonderzoek doet en daarnaast voor 20% of minder van de totale werktijd onderwijstaken heeft. Dan geldt de functie [Promovendus](#).
- grotendeels onderwijstaken heeft, en slechts 20% of minder van de totale werktijd onderzoekstaken heeft. Dan geldt de functie [Docent](#).
- gepromoveerd is en grotendeels onderzoekstaken heeft, en slechts 20% of minder van de totale werktijd onderwijstaken heeft. Dan geldt de functie [Onderzoeker](#).

Docent

Omdat in deze functie onderwijs en onderzoek niet of slechts beperkt gecombineerd zijn en de werkzaamheden in principe tijdelijk zijn, hebben medewerkers in dit profiel een dienstverband voor bepaalde tijd.⁹ (Lees meer over [enkelvoudige functies](#).) In beginsel gaat bij de UU de voorkeur uit naar toepassing van een functieprofiel waarin onderwijs en onderzoek wél gecombineerd zijn, zoals de Universitair Docent. Bij toepassing van het functieprofiel docent is het uitgangspunt dat docenten 3 en 4 een eenmalig contract krijgen van minimaal 0,7 FTE en voor tenminste vier jaar op basis van cao-artikel 2.2a¹⁰. Binnen dit dienstverband is er minimaal 10% ontwikkeltijd, gericht op professionalisering en op de verdere loopbaan, inclusief het behalen van de basiskwalificatie onderwijs. Indien een dienstverband van vier jaar vanwege gegronde redenen niet mogelijk is, bijvoorbeeld in situaties van (ziekte)vervanging, wordt in eerste instantie een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden aangeboden. Verlenging tot maximaal 36 maanden behoort dan tot de mogelijkheden. Er mogen maximaal twee verlengingen aangeboden worden binnen deze termijn.

Kwalificatievereisten

Medewerkers in dit functieprofiel hebben minimaal een WO mastergraad of doctoraal examen. Vanaf het niveau van docent 3 is de basiskwalificatie onderwijs vereist.

Loopbaanperspectief

Medewerkers zijn voor aanvang van het dienstverband geïnformeerd dat aan het einde van het tijdelijke dienstverband geen uitzicht bestaat op een vast dienstverband in dit profiel. Medewerkers krijgen binnen het dienstverband tijd om te werken aan hun professionele ontwikkeling.

Behalen basiskwalificatie onderwijs

Bij indeling in de functie docent starten medewerkers vanaf het begin van het dienstverband met het traject voor het behalen van de basiskwalificatie onderwijs; als regel moet de basiskwalificatie binnen twee jaar worden behaald.

Onderzoektaken

In beginsel hebben medewerkers in de functie docent geen onderzoektaken. Waar dit gewenst is in het kader van de persoonlijke ontwikkeling, kunnen zij echter ruimte krijgen om in beperkte mate onderwijsgerelateerde onderzoektaken uit te voeren. Ontwikkel-/onderzoektijd kan maximaal 20% van de totale functie uitmaken en moet gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling.

Onderzoeker

Omdat in deze functie onderwijs en onderzoek niet of slechts beperkt gecombineerd zijn, hebben medewerkers in dit profiel een dienstverband voor bepaalde tijd¹¹. (Lees meer over [enkelvoudige](#)

⁹ Een uitzondering hierop zijn niet-gespecialiseerde dierenartsen met structurele onderwijstaken bij de faculteit Diergeneeskunde. Omdat er voor hen geen passend UFO-profiel bestaat, hebben zij een vast dienstverband in het profiel docent, wat het meest passend is voor de taken. Een tweede uitzondering zijn docenten beroepspraktijk met een klein dienstverband bij de UU die dit als nevenfunctie doen naast hun hoofdfunctie elders. Zij brengen belangrijke kennis uit de beroepspraktijk in en kunnen ook voor langere tijd aan de UU verbonden zijn.

¹⁰ Cao NU 2022-23

¹¹ Als een onderzoeker niet kan worden verlengd in tijdelijke dienst terwijl het tijdelijke extern gefinancierde onderzoek doorloopt, kan worden gekozen voor een dienstverband voor onbepaalde tijd waarin is vastgelegd

[functies](#)). Het functieprofiel onderzoeker wordt vooral toegepast voor postdocs (onderzoekers 3 en 4). Alle medewerkers in dit functieprofiel moeten:

- beschikken over een basiskwalificatie onderzoek (promotie);
- voor aanvang van het dienstverband geïnformeerd zijn dat aan het einde van het tijdelijke dienstverband geen uitzicht bestaat op een vast dienstverband in dit profiel;
- binnen het dienstverband tijd hebben om te werken aan hun professionele ontwikkeling.

In beginsel hebben medewerkers in de functie onderzoeker geen onderwijstaken. Waar dit gewenst is in het kader van de persoonlijke ontwikkeling, kunnen zij echter ruimte krijgen om in beperkte mate onderwijstaken, bij voorkeur gerelateerd aan hun onderzoek, uit te voeren. Ontwikkel-/onderwijstijd kan gemiddeld maximaal 20% van de totale functie uitmaken en moet gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling. Bij een hoger percentage worden medewerkers ingedeeld in de functie van Universitair Docent, als zij aan de kwalificatievereisten voldoen.

Specialist in Opleiding (SIO) en Clinicus

Sinds 2020 maken de functieprofielen van Clinicus en Specialist in Opleiding (SIO) onderdeel uit van UFO in de functiefamilie onderwijs en onderzoek, te vinden onder de zeldzame functies. Binnen de faculteit Diergeneeskunde zijn diergezondheidszorg, onderwijs en onderzoek onlosmakelijk met elkaar verbonden. Voor het behalen van de facultaire doelen op het gebied van zowel diergezondheidszorg, onderwijs als onderzoek zijn daarom specialisten nodig, naast het overige WP. Om specialist te worden is een drie tot vierjarige geaccrediteerde opleiding met afsluitend examen vereist. De Specialist in Opleiding (SIO) geeft in de voorbereiding op dit examen onderwijs en publiceert voor het werkveld. De SIO is gedurende de opleiding in tijdelijke dienst. De clinicus bij de faculteit Diergeneeskunde is een gespecialiseerde dierenarts met een afgeronde specialistenopleiding. De faculteit Diergeneeskunde heeft dit verder uitgewerkt in het loopbaanbeleid specialist diergeneeskunde in de wetenschap. De [kwalificatievereisten](#) voor clinicus staan hierboven beschreven¹².

5. Bijlagen

De bijlagen zijn beschikbaar op het [intranet](#).

- a. Profiel Junior UD
- b. Bevorderingsprofiel Hoogleraar 1

dat het dienstverband eindigt wanneer het project of de financiering eindigt (een zogenaamd 'geclausuleerd vast dienstverband').

¹² Bij andere faculteiten (i.h.b. Beta en FSW) zijn ook medewerkers met klinische taken werkzaam, maar daarvoor wordt op dit moment dit profiel niet ingezet.