

Visie Erkennen en Waarderen Utrecht Universiteit

Door open science te omarmen als een van haar vijf leidende principes¹, streeft Universiteit Utrecht naar versnelling en verbetering van wetenschap en de impact daarvan op de samenleving. Open science vraagt om maximale inzet op openheid, gebaseerd op een brede visie op de relatie met de samenleving. De huidige transitie naar open science dwingt ons om met een andere blik te kijken naar de manier waarop we leden van de academische gemeenschap erkennen en waarderen. Het betekent dat we teamwork boven het individu moeten stellen en het vraagt om een open academische cultuur waar verantwoordelijkheid, reproduceerbaarheid, integriteit en transparantie de norm zijn en waarin uitwisseling (toegankelijke publicaties, FAIR-data en -software) en publieke betrokkenheid onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk. In deze transitie sluiten we aan bij het nationale VSNU-programma en de ontwikkelingen op internationaal niveau.

De transitie naar open science stuurt aan op een fundamenteel andere manier van werken. De invloed ervan is blijvend en zal voelbaar worden in elk aspect van ons werk. In onderzoek en onderwijs, maar ook in activiteiten op het vlak van professional performance (bijv. patiëntenzorg), leiderschap en impact. Het is een transitie die de volledige gemeenschap van Universiteit Utrecht aangaat: wetenschappelijk en ondersteunend personeel², van leidinggevenden tot junior medewerkers. Bij Universiteit Utrecht werken we samen, over grenzen van disciplines heen, we verbinden theorie en praktijk en betrekken alle medewerkers. Dat doen we onder andere door multidisciplinair onderzoek en onderwijs te stimuleren en door aan te sluiten bij de behoeftes van de maatschappij. Het betekent ook dat we de onderlinge competitie tussen mensen proberen te verminderen en een samenwerkingsgerichte, open academische cultuur stimuleren. Een cultuur waarin alle universiteitsmedewerkers optimaal worden ondersteund in hun werk en hun loopbaan². Een cultuur die niet alleen gericht is op wat er zich binnen de muren van de academie afspeelt, maar openstaat voor de buitenwereld. Alleen zo kunnen we bruggen slaan tussen theorie en praktijk, en een zinvolle bijdrage leveren aan de behoeftes van de samenleving^{3,4}.

Deze visie van Universiteit Utrecht komt voort uit een intrinsieke overtuiging dat we toe zijn aan een nieuw systeem van erkennen en waarderen. Een die de ruimte biedt om teams en individuen te waarderen, in lijn met de ambities van Universiteit Utrecht ten aanzien van open science. Daarin moet er oog en waardering zijn voor de pluriformiteit van academisch werk en de uitkomsten daarvan. Dit onderstreept de noodzaak van erkenning voor het teamwork van academici, ondersteunend personeel en alle andere betrokkenen. Op die manier garanderen we dat academisch werk wordt beoordeeld op kwaliteit en op de daadwerkelijke impact op wetenschap en samenleving.

Dit visiedocument is de eerste stap naar een nieuw systeem voor erkennen en waarderen. Het omvat drie belangrijke bouwstenen voor de ontwikkeling van zo'n nieuw systeem. Ten eerste spreken we de *ambitie* uit voor een model voor erkennen en waarderen binnen Universiteit Utrecht. Ten tweede presenteren we het *TRIPLE-model* – het MERIT 2.0-model – waarmee we de reikwijdte van ons academische werk en resultaten vastleggen. Ten derde zetten we *uitgangspunten* uiteen die het gebruik van het nieuwe systeem voor erkennen en waarderen ondersteunen.

¹ <https://www.uu.nl/organisatie/strategisch-plan>

² <https://www.vsnul.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/Position%20paper%20Ruimte%20voor%20ieders%20talent.pdf>

³ <https://www.uu.nl/onderzoek/open-science>

⁴ <https://www.uu.nl/en/research/sustainable-development-goals>

De volgende stap in onze getrapte aanpak is gepland voor begin 2021 en behelst de ontwikkeling van een meer uitgebreid en veelomvattend Universiteit Utrecht-breed model voor evaluatiecriteria voor alle hieronder beschreven TRIPLE-domeinen, gebaseerd op de uitgangspunten die in dit document uiteengezet zijn. De derde stap is de verfijning en implementatie van dit model op faculteitsniveau.

1. De ambitie van Universiteit Utrecht ten aanzien van erkennen en waarderen

Deze visie is in januari 2021 besproken in het bestuurlijk overleg met de decanen en goedgekeurd door het college van bestuur. In de volgende fase zal aan alle faculteiten worden gevraagd deze visie en de leidende principes uit te werken voor hun eigen disciplines. Begin 2022 hebben alle faculteiten invulling gegeven aan een nieuw systeem van erkennen en waarderen.

In dit nieuwe generieke systeem worden alle bijdragen van medewerkers van Universiteit Utrecht gewaardeerd volgens de beginselen van open science en in lijn met de uitgangspunten van het nationaal programma Erkennen en Waarderen². Dit nieuwe systeem voor erkennen en waarderen biedt een leidraad voor procedures voor werving en selectie, socialisering, opleiding en ontwikkeling, personeelsinzet, functioneringsbeoordeling en promotie van medewerkers. De invloed ervan zal merkbaar zijn in onze manier van werken, ook wel werkinrichting ('work design') genoemd. We zien het terug in de nadruk op teamwork en samenwerking, dynamische loopbaanpaden, betrokkenheid van personeel bij besluitvorming en autonomie van medewerkers. Om de ambities van Universiteit Utrecht ten aanzien van erkennen en waarderen te realiseren, streven we naar een open, transparante, inspirerende en veilige omgeving voor onze medewerkers en studenten, die ruimte biedt voor betrokkenheid en ontwikkeling.

2. Domeinen van academisch werk van Universiteit Utrecht: TRIPLE

Als we richtlijnen voor erkennen en waarderen willen ontwikkelen die recht doen aan het volledige toepassingsgebied van academisch werk, moeten we duidelijkheid scheppen over de verschillende domeinen die we onderscheiden in ons academisch werk en hoe deze domeinen zich tot elkaar verhouden. Om dit te bereiken, heeft de werkgroep Erkennen en Waarderen van Universiteit Utrecht een nieuw model ontwikkeld dat is gebaseerd op het MERIT-model⁵ en waarin de domeinen van academisch werk worden beschreven: het TRIPLE-model¹.

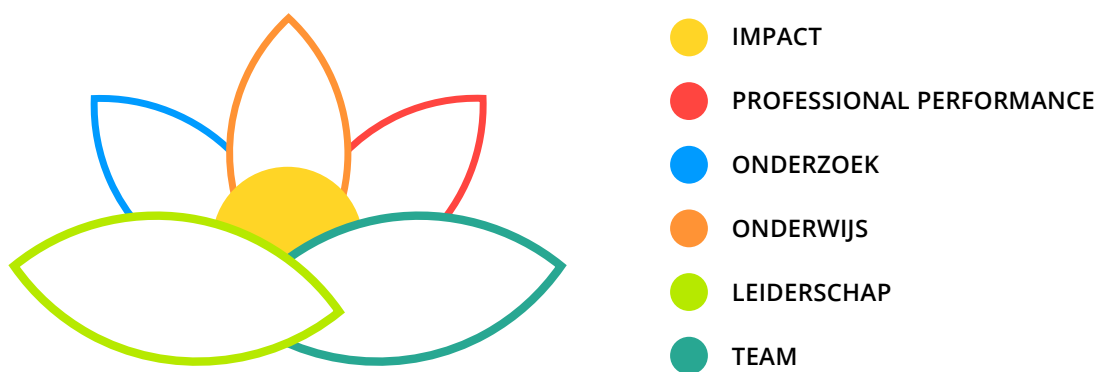
Het TRIPLE-model bestaat uit zes componenten: teamspirit; research (onderzoek); impact; professional performance; leadership (leiderschap) en education (onderwijs). Ze beschrijven de drie domeinen waarop we uitkomsten genereren (onderzoek, professional performance en onderwijs), de impact die ze hebben op de wetenschap en de samenleving, en leiderschap in de academische wereld om te zorgen voor een omgeving waarin deze drie domeinen kunnen gedijen. De 'T' is bewust vooraan geplaatst. Hiermee wordt benadrukt dat binnen Universiteit Utrecht teamspirit, gekenmerkt door samenwerken en uitwisselen, de standaard is voor academisch werk. De volgorde van de andere letters is willekeurig

⁵ Het MERIT-model ('management, education, research, impact en teamspirit') wordt toegepast binnen de UU-faculteiten Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (sinds 2016) en Geowetenschappen (sinds 2020). Dit model is ontwikkeld door de Universiteit Tilburg.

en voornamelijk gebaseerd op de vorming van een woord – ‘TRIPLE’ – dat gemakkelijk te onthouden is en verwijst naar iets drieledigs (bijv. de drie domeinen waarop we resultaten genereren).

De domeinen van het TRIPLE-model en hun onderlinge relaties worden in de onderstaande afbeelding verbeeld door een bloem (een lotus), waarin de kleuren van de praatplaat erkennen en waarderen terugkomen⁶. Teamspirit en leiderschap vormen de basis van de bloem, samen ondersteunen ze de drie kerndomeinen waarop we resultaten genereren. Impact wordt verbeeld door het hart van de bloem. We hebben impact via ons werk in de domeinen onderwijs, onderzoek en – waar van toepassing – professional performance.

TRIPLE: Teamspirit als startpunt voor academisch werk



TRIPLE MODEL

Teamspiritⁱⁱ of teamwork is in het TRIPLE-model het startpunt voor alle academische activiteiten. Door de T eerst te zetten benadrukken we een strategische manier van werken binnen de andere domeinen maar ook over de domeinen heen. De doelen en behoeften van het team vormen het uitgangspunt in het organiseren en evalueren van ons werkⁱⁱⁱ. Uitgaan van teamspirit wil niet zeggen dat elke activiteit een gezamenlijke activiteit moet zijn. Wel willen we ermee aangeven dat academisch werk gebaat is bij een open, samenwerkingsgerichte aanpak en dat elk individu opereert binnen de context van een breder team. Een team waarbinnen taken worden verdeeld en naar gezamenlijke doelen wordt toegewerkt. Teamspirit vereist effectief leiderschap dat een veilig, open, constructief, divers en inclusief academisch klimaat schept⁷, waarbinnen uitwisselen, bijdragen en samenwerken de norm zijn.

TRIPLE: Drie domeinen waarop we resultaten genereren: onderwijs, onderzoek en professional performance.

Het TRIPLE-model onderscheidt drie domeinen waarop we resultaten voor de academische wereld en de samenleving genereren. Twee daarvan zijn de kerndomeinen van de academische wereld: onderwijs en onderzoek. Onder het domein professional performance^{iv} vallen de overige professionele activiteiten binnen de academische wereld die niet onder de noemer onderwijs en onderzoek kunnen worden geschaard, zoals patiëntenzorg.

⁶ <https://www.uu.nl/onderzoek/open-science/themas/erkennen-en-waarderen>

⁷ <https://www.uu.nl/organisatie/equality-diversity-inclusion/over>

Onderwijs heeft betrekking op het volledige scala aan taken dat verband houdt met wetenschappelijk onderwijs, van klassikaal lesgeven tot individuele supervisie van promovendi of het lidmaatschap van een examencommissie. Het domein onderwijs is onlosmakelijk verbonden met het domein onderzoek, of zoals uitgelegd door het Centre for Academic Teaching van Universiteit Utrecht: “Academici worden aangemoedigd hun onderwijs te baseren op onderzoek: voor een betere leerervaring van de studenten worden disciplinaire kennis, praktijkkennis en wetenschappelijke kennis gecombineerd”⁸. In het onderwijs aan Universiteit Utrecht wordt een multidisciplinaire aanpak gehanteerd en wordt verbinding met het publiek gezocht via Community Engaged Learning. Ondersteuning van deze actielijnen gebeurt door onderwijsinnovatie en professionele ontwikkeling van docenten, geborgd in een faciliterend systeem van erkenning en waardering.

Onderzoek omvat het brede scala van onderzoeksactiviteiten en -resultaten, van bureauonderzoek tot experimenteel onderzoek, fundamenteel en toegepast, in alle academische disciplines⁹. Onderzoek aan Universiteit Utrecht is gebaseerd op vier centrale strategische thema’s: Dynamics of Youth, Institutions for Open Societies, Life Sciences en Pathways to Sustainability waarin verschillende disciplinaire benaderingen worden gecombineerd en geïntegreerd om belangrijke maatschappelijke onderwerpen aan te pakken. Deze strategische thema’s staan centraal in de ambities van Universiteit Utrecht en zijn met zorg gekozen op basis van hun maatschappelijke impact.

Professional Performance beschrijft de taken en rollen die buiten onderzoek en onderwijs vallen, maar desondanks een sterke verbinding hebben met de bijbehorende academische discipline. Het toepassingsgebied van dit domein kan van faculteit tot faculteit verschillen. Patiëntenzorg binnen het UMCU is een van de voorbeelden waarin professional performance een integraal onderdeel is van de academische identiteit van veel onderzoekers. Het domein professional performance is echter niet uitsluitend beperkt tot het UMCU. Patiëntenzorg speelt evengoed een belangrijke rol voor medewerkers van het academische diergeneeskundige ziekenhuis en ook veel andere academici spelen een vergelijkbare rol in beroepen binnen hun vakgebied. Het is een strategische keuze van de universiteit om academici deze verbindende rollen te laten vervullen. Ze versterken het samenspel met onderwijs, onderzoek en impact en kunnen van grote wetenschappelijke en maatschappelijke waarde zijn.

TRIPLE: Impact als manier van werken

Impact gaat over de manier waarop wij werken. Het is een essentieel onderdeel van de open strategie van Universiteit Utrecht en onderstreept ons doel om ‘samen de wereld te verbeteren, op een duurzame manier’. We zien impact niet alleen als de *resultaten* van de drie kerndomeinen, maar kijken naar hoe de doelen achter onderzoek, onderwijs en professional performance bijdragen aan de uitwisseling van ervaring en ideeën tussen wetenschap en samenleving. Dit dynamische samenspel tussen wetenschap en samenleving, deze dans, wordt eveneens benadrukt in het plan voor publieksbetrokkenheid van Universiteit Utrecht. Het heeft tot doel meer bewustzijn te creëren en kan resulteren in gerichte acties en activiteiten. Het omvat (maar is niet beperkt tot) impact op openbaar beleid, wetenschappelijke impact (bijvoorbeeld op collega wetenschappers), maatschappelijke impact (bijvoorbeeld in de regio en in gemeenschappen), co-creatie met burgers, impact op het handelen van professionals, economische impact (bijvoorbeeld via ondernemerschap) en onderwijskundige impact.

⁸ <https://www.uu.nl/onderwijs/centre-for-academic-teaching-0>

⁹ <https://www.uu.nl/onderzoek/onderzoek-aan-de-uu>

Academisch leiderschap faciliteert academisch werk. Het draagt bij aan een open, transparante, inspirerende, inclusieve en veilige omgeving in lijn met het leiderschapsmodel van Universiteit Utrecht¹⁰. Leiderschap is verweven met de domeinen onderzoek, onderwijs en professional performance en is cruciaal voor de stimulering en waardering van de impact daarvan. In essentie gaat leiderschap over een goede leider zijn: gemeenschappelijke doelen stellen en problemen aanpakken. Dit zijn kwaliteiten die we zoeken in leidinggevende functies (denk aan het hoofd van een faculteit of een vicedecaan) die een sturende rol hebben in veranderingen, of een promotor die jonge academici begeleidt en adviseert.

3. Uitgangspunten van Universiteit Utrecht voor erkennen en waarderen van ons academische werk

We ondersteunen de ambitie van Universiteit Utrecht op het gebied van erkennen en waarderen met een set van uitgangspunten. Deze uitgangspunten dienen als basis voor een nog te ontwikkelen, uitgebreider evaluatief sjabloon voor erkennen en waarderen van academisch werk, zoals beschreven in het TRIPLE-model. De uitgangspunten voor erkennen en waarderen zijn in lijn met de richtlijnen voor verantwoorde waardering en erkenning op het gebied van onderzoek, onderwijs, leiderschap en impact zoals die binnen Universiteit Utrecht^{4,11}, en op sectorniveau^{2,12} en internationaal¹³ zijn geformuleerd.

De eerste helft van 2021 komt er ter ondersteuning van deze uitgangspunten een uitgebreid universiteitsbreed model met generieke categorieën met evaluatiecriteria voor de verschillende TRIPLE-domeinen. Dit model wordt ontwikkeld door de werkgroep Erkennen en Waarderen, met inbreng van deskundigen uit de relevante domeinen (bijv. het CAT voor onderwijs). Het model zal bewust generiek zijn, zodat het in een later stadium op faculteitsniveau verder kan worden verfijnd. Bij de implementatie van dit beleid wordt samengewerkt door academici en leden van de HR-gemeenschap, waarbij wordt afgestemd op de laatste ontwikkelingen.

— **Het collectief is ons vertrekpunt.** In plaats van een individuele benadering is voor open science een teambenadering van academisch werk vereist. Dit betekent dat de creatie, evaluatie en ontwikkeling van verschillende rollen, taken en loopbaanpaden moeten worden beschreven, gevormd en geëvalueerd in relatie tot het doel, de strategie en de behoeften van het team. Op groepsniveau betekent dit dat de beschikbare talenten en competenties moeten aansluiten op de eisen van de onderzoeks- en onderwijsprogramma's van de groep. Ook moeten deze aansluiten bij de strategie en doelen ten aanzien van activiteiten op het gebied van professional performance. In evaluatieprocedures moet worden uitgegaan van de teamambities, met input van teamleden, terwijl er ook ruimte blijft voor individuele prestatie en erkenning voor autonomie en individuele kwaliteiten². Teamspirit is de verantwoordelijkheid van iedereen, maar moet actief worden gestimuleerd en geïnspireerd door goed leiderschap. Mensen kunnen deel uitmaken van meerdere teams of samenwerkingsverbanden op het gebied van onderwijs, onderzoek of professional performance.

¹⁰ <https://www.uu.nl/organisatie/werken-bij-de-universiteit-utrecht/leiderschap-op-ieder-niveau>

¹¹ <https://www.uu.nl/onderzoek/onderzoek-aan-de-uu>

¹² https://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/SEP_2021-2027.pdf

¹³ <https://sfdora.org/>

— **Op alle niveaus investeren in leiderschap, op een praktijkgerichte, op waarden gebaseerde manier.** Goed academisch leiderschap is een vereiste voor het slagen van een nieuw systeem voor erkennen en waarderen. Het moet op alle niveaus worden gestimuleerd, op een wijze die praktijkgericht (concrete leidinggevende activiteiten) en op waarden gebaseerd is (in lijn met de kernwaarden van de organisatie)¹⁴. Goed academisch leiderschap is essentieel voor het faciliteren, coachen en stimuleren van teams en individuen op het gebied van onderwijs, onderzoek en professional performance, conform de principes van open science. Leiderschap is noodzakelijk voor stimulering van samenwerking en uitwisseling, voor een focus op kwaliteit en concrete impact, en voor actieve bevordering van diversifiëring van taken op basis van individuele talenten en ambities. Leiderschap moet daarom worden beschouwd als een essentieel kerndomein dat naast talent en ambitie ook vraagt om een realistische tijdsinvestering voor doorlopende scholing, ontwikkeling en toepassing van leiderschapsvaardigheden. Omdat goed leiderschap een cruciale rol speelt in academisch werk, moet het ook een prominente rol krijgen in procedures voor werving, ontwikkeling, evaluatie en assessment.

Leiderschapsontwikkeling begint al vroeg in de academische loopbaan. Het kan de vorm hebben van persoonlijke leiderschapsprogramma's voor promovendi en begeleiding voor universitair docenten die een coördinerende rol op zich nemen, of in trainingen op het gebied van de (co-) begeleiding van promovendi. Leiderschapskwaliteiten en -competenties zijn onontbeerlijk voor senior academisch personeel, met name op het niveau van hoofddocent en hoogleraar.

— **Diversificatie in profielen en dynamische loopbanen stimuleren.** We moeten niet van individuele medewerkers verwachten dat ze op alle niveaus uitblinken, maar ze juist aanmoedigen om te differentiëren en te focussen op specifieke domeinen. Dit medewerkersprofiel moet worden weerspiegeld in de wijze van erkennen en waarderen van academisch werk en resultaten. Voor elke positie geldt dat dit profiel minimaal een aanzienlijke betrokkenheid bij de twee kerndomeinen van onderzoek en onderwijs moet omvatten (de zogenaamde academische 'tweebenigheid'). Academisch personeel moet echter worden aangemoedigd om deze twee domeinen te combineren met een sterke focus op leiderschap of professional performance, of een sterkere nadruk te leggen op één van deze twee domeinen, zodat diversificatie in academische profielen ontstaat. De kaders voor erkennen en waarderen moeten zo geformuleerd zijn dat talent en prestaties op alle domeinen worden gewaardeerd. Ze moeten de ruimte laten diversiteit in mogelijke loopbaanpaden en profielen stimuleren, zolang dit binnen de collectieve doelen past. Medewerkers moeten worden aangemoedigd een dynamisch loopbaanpad te volgen en moeten hierbij worden gefaciliteerd in hun ontwikkeling. Zo zorgen we ervoor dat individuen niet vastzitten in hun kerndomein, maar in de loop van de tijd kunnen overstappen. Duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor personeel én organisatie, met het oog op personeelsgezondheid (vitaliteit), inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (binnen en buiten Universiteit Utrecht) en de competenties voor verdere loopbaanontwikkeling. We bieden geen levenslang dienstverband, maar wel levenslange ontwikkeling en carrièrekansen binnen of buiten de academische wereld.

— **Openheid op alle domeinen erkennen en waarderen.** Openheid is essentieel voor de impact van ons werk op de academische wereld en de samenleving. Met openheid bedoelen we het delen van data en software volgens de FAIR-principes, het delen van publicaties via open access, en actieve betrokkenheid van maatschappelijke partners en stakeholders en het algemene publiek bij ons academische werk⁴. Om daadwerkelijke

¹⁴ <https://www.uu.nl/organisatie/werken-bij-de-universiteit-utrecht/leiderschap-op-ieder-niveau>

impact en gebruik te bevorderen en om te voorkomen dat open science-praktijken worden gezien als een extra last die niets oplevert, moet bij evaluatie van academische processen en resultaten op alle domeinen de transparantie, reproduceerbaarheid en publieke betrokkenheid worden benadrukt.

— Op elk domein kwaliteit erkennen en waarderen boven kwantiteit.

Bij de erkenning en waardering van processen en resultaten moet op alle domeinen kwaliteit als uitgangspunt worden genomen, en niet kwantiteit. Teams en individuen worden beoordeeld op basis van een narratief, beoordelingscriteria en kwaliteitsindicatoren die zelf gesteld zijn op basis van de doelen en strategie van het team⁶. Aangezien Universiteit Utrecht de DORA-verklaring¹² heeft ondertekend, speelt de *journal impact factor* van tijdschriften waarin is gepubliceerd geen rol in de erkenning en waardering van medewerkers van Universiteit Utrecht. Kwantitatieve indicatoren zijn bij uitzondering toegestaan, maar moeten worden ondersteund door een narratief en betekenisvol zijn. Ook moeten ze de kwaliteit van het proces en de resultaten laten zien in relatie tot de missie, visie en strategie van het team die leidend zijn.

NOTEN

ⁱ Het Universiteit Utrecht TRIPLE-model is gebaseerd op en geïnspireerd door het MERIT-model dat oorspronkelijk werd ontwikkeld door Universiteit Tilburg. Het MERIT-model is al verscheidene jaren in gebruik binnen bijvoorbeeld de faculteiten Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (sinds 2016), en meer recent binnen de faculteit Geowetenschappen (sinds 2020). Het TRIPLE-model is een op Universiteit Utrecht toegesneden en ge-update versie van het MERIT-model (d.w.z. een MERIT 2.0 model), waarin het bestaande model is uitgebreid met recente inzichten en ontwikkelingen uit het nationaal programma Erkennen en Waarderen, en aangepast aan de laatste ontwikkelingen en de kernwaarden van de kernwaarden van Universiteit Utrecht.

De uitbreiding en aanpassing van het MERIT-model naar het TRIPLE-model is voornamelijk gebaseerd op de volgende overwegingen. Ten eerste benadrukken we door de 'T' van Teamspirit voorop te zetten dat binnen Universiteit Utrecht teamspirit of teamwork het startpunt is binnen onze manier van werken. Ten tweede is Universiteit Utrecht een brede universiteit die tevens het academische ziekenhuis UMCU omvat. Sommige van onze academici zijn betrokken bij rollen en taken die de MERIT-domeinen overstijgen (bijv. patiëntenzorg). Met het oog hierop moet een extra domein worden toegevoegd dat we professional performance noemen (en dat breder is dan het in het VSNU-document genoemde domein patiëntenzorg, om ook vergelijkbare professionele rollen binnen onze brede universiteit mee te nemen, zoals binnen de faculteit Diergeneeskunde). Ten derde dekt het managementcomponent in het MERIT-model niet volledig de geest van moderne leiderschapsinzichten, in het bijzonder leiderschap in de academische wereld. Wij verkiezen daarom het begrip 'leiderschap' (zie ook Universiteit Utrecht leiderschapsprofiel) boven 'management', hoewel het inhoudelijke verschil niet heel groot zal zijn. Tot slot hebben recente inzichten en ontwikkelingen rond 'impact', bijvoorbeeld op het gebied van publieke betrokkenheid, geleid tot een uitbreiding van het domein 'impact' als een alternatieve manier van academisch werken.

ⁱⁱ We hebben er voor gekozen om de term 'teamwetenschap' te vervangen door 'teamspirit', aangezien 'teamwetenschap' vaak specifiek met het domein 'onderzoek' wordt geassocieerd. Bovendien sprak de term 'teamwetenschap' niet iedereen binnen de academische gemeenschap aan. Binnen de faculteit Geesteswetenschappen wordt de term 'wetenschapsbeoefening' bijvoorbeeld meer passend geacht dan 'wetenschap'. Ook is wetenschappelijk werk, zoals het schrijven van een monografie, soms meer individualistisch van aard.

ⁱⁱⁱ Wat we precies verstaan onder een team is afhankelijk van de context en het betreffende domein/domeinen. Het begrip 'team' bestaat uit verschillende elementen. We kunnen bijvoorbeeld uitgaan van de formele betekenis. Namelijk een eenheid waartoe een individuele medewerker behoort, gezien vanuit een werkgever/werknemer-perspectief (bijv. 'leerstoelgroep' en 'afdeling'). Vaak spelen hierbij ook de directe leidinggevende van de medewerker en de disciplinaire achtergrond van de medewerker een rol. Door het veelzijdige karakter van academisch werk kunnen medewerkers ook lid zijn van meerdere teams op verschillende domeinen, zoals onderwijs en onderzoek. Ze maken bijvoorbeeld deel uit van meerdere teams doordat ze samenwerken met collega-docenten van andere afdelingen, of meewerken aan multidisciplinair onderzoek gelinkt aan de strategische thema's van Universiteit Utrecht. Tot slot kan onder teamwork ook een samenwerkingsgerichte houding en opstelling van medewerkers worden verstaan, die bijvoorbeeld blijkt uit een bereidheid om kennis te delen en anderen te ondersteunen.

^{iv} Het domein professional performance is toegevoegd als uitbreiding op 'patiëntenzorg', zoals beschreven in het nationale document Erkennen en Waarderen. Het is een erkenning van het feit dat het, ook buiten de medische en diergeneeskundige wetenschap, niet ongebruikelijk is dat academici functies vervullen die nauw verwant zijn aan hun respectieve vakgebied, zoals consultancy. Een voorbeeld zijn dierenartsen of academici die lid zijn van een adviesraad. In de praktijk zijn binnen Universiteit Utrecht de domeinen onderzoek en onderwijs veel groter dan het domein professional performance, hoewel er tussen faculteiten grote verschillen zijn (een voorbeeld is het aanzienlijke aantal academisch medisch specialisten binnen het UMCU).