

Erkennen en Waarderen

Loopbaandiversificatie
wetenschappelijk personeel

Onderwijs – Onderzoek – Impact

Ruimte voor ieders talent

naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers

> Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

We maken een grotere diversiteit van carrièrepaden en profielen voor wetenschappers mogelijk.



> Balans tussen individu en collectief bereiken

We beoordelen wetenschappers zowel op hun individuele, als op hun teamprestaties.



> Focus op kwaliteit

We leggen in de beoordeling van wetenschappers de nadruk sterker op kwaliteit, inhoud en creativiteit.

> Open science stimuleren

We stimuleren dat wetenschappers de resultaten van wetenschappelijk onderzoek delen met de samenleving.



> Academisch leiderschap stimuleren

We stimuleren goed academisch leiderschap op alle niveaus.



Inhoudsopgave

Beleid.....	4
<i>I. Het beleid ten aanzien van loopbaandiversificatie.....</i>	<i>4</i>
<i>II beschrijvingen en richtlijnen voor het gebruik van de focusgebieden</i>	<i>7</i>
Focus Onderzoek.....	10
<i>Universitair docent onderzoek (assistant professor research)</i>	<i>11</i>
<i>Universitair hoofddocent onderzoek (associate professor research)</i>	<i>13</i>
<i>Hoogleraar onderzoek (full professor research)</i>	<i>15</i>
Focus onderwijs	16
<i>Universitair docent onderwijs (assistant professor education)</i>	<i>17</i>
<i>Universitair hoofddocent onderwijs (associate professor education)</i>	<i>19</i>
Focus Impact.....	22
<i>Universitair docent impact (assistant professor impact)</i>	<i>22</i>
<i>Universitair hoofddocent impact (associate professor impact)</i>	<i>24</i>
<i>Hoogleraar impact (full professor impact)</i>	<i>25</i>

Beleid

Erkennen en Waarderen – loopbaandiversificatie

Sinds november 2019 onderstrepen alle universiteiten in Nederland en organisaties als NWO, UNL, KNAW het belang van een nieuwe manier van het erkennen en waarderen van wetenschappers. Op de UvH willen we daarom, in lijn met andere universiteiten, ‘ruimte voor ieders talent’, het *Position Paper* wat door de UNL is gepubliceerd. Dit is dan ook als zodanig opgenomen als één van de doelstellingen in het Strategisch Plan 2022-2026. Erkennen en waarderen (E&W) is echter veel breder dan het erkennen van ieders talent en het mogelijk maken om te differentiëren in loopbaanfocus. Het betreft ook onderwerpen als samenwerken in teams en leiderschap¹. Uiteindelijk moet E&W bijdragen aan erkenning en waardering van *alle* domeinen binnen de wetenschap, vermindering van werkdruk, en een meer solidaire gemeenschap waarin ieders unieke bijdrage wordt erkend. Het *one-size fits all* model en het moeten excelleren op zowel het gebied van onderwijs, onderzoek, impact en leiderschap om serieus carrière maken in de wetenschap, wordt ingehaald door de nieuwe beweging van E&W. De kritiek op de individualistische uitvoering van wetenschap krijgt de overhand; moderne wetenschap wordt uitgevoerd in teamverband, waarbij ieder teamlid een rol speelt en erkenning en waardering verdient voor zijn of haar eigen unieke bijdrage.

Dit document beschrijft hoe de UvH omgaat met loopbaandiversificatie in het kader van Erkennen & Waarderen. Het stuk is opgedeeld in twee onderdelen:

- I. Het beleid ten aanzien van loopbaandiversificatie
- II. Beschrijvingen en richtlijnen voor gebruik van de focusgebieden

I. Het beleid ten aanzien van loopbaandiversificatie

In het kader van E&W onderscheiden we vanuit HR drie grote thema's; 1. loopbaandiversificatie, 2. samenwerken in teams en 3. leiderschap.² Elk thema wordt in projectvorm in de UvH opgepakt vanuit de visie E&W, die door de gezamenlijke NLU-universiteiten is geschreven en op basis van landelijke stukken. Met het oog op werkdruk en ruimte voor ieders talent, een strategische doelstelling in het SP, lijkt loopbaandiversificatie het meest urgent om vorm te geven. Daarom krijgt loopbaandiversificatie in dit voorstel de aandacht en is het eerste project in het kader van E&W. De andere onderwerpen, samenwerken in teams en leiderschap worden in 2023 e.v. vorm gegeven. Daarnaast wordt bij de ontwikkeling van andere HR-regelingen en instrumenten rekening gehouden met het inbouwen van de inzichten van E&W, ook daar waar het de terreinen van samenwerken in teams en/of leiderschap betreft.

Zoals aangegeven staat de UvH hierin niet alleen, het betreft een brede nationale beweging. Ook buiten de grenzen, vooral in Europa, krijgt E&W meer voet aan de grond. De discussie wordt in verschillende mate binnen alle vakgebieden en in veel landen gevoerd. Als UvH lopen we niet in alles voorop, veel universiteiten hebben al veel ontwikkeld op het gebied van E&W, maar we lopen ook niet achteraan; aansluiting bij de andere academische instituten is belangrijk en wordt dan ook voortdurend gezocht. Ook in NLU-verband vindt periodiek overleg plaats.

¹ In de context van Erkennen & Waarderen wordt met de term leiderschap zowel hiërarchisch leidinggeven als persoonlijk leiderschap bedoeld.

² 'Open Wetenschap' komt op een andere manier aan bod en valt buiten de scope van dit project.

Wat wil de UvH als het gaat om loopbaandiversificatie?

Eind 2022 heeft de UvH zich gecommitteerd aan de ondertekening van de ‘Routekaart ruimte voor ieders talent in de praktijk’. Met de ondertekening van deze routekaart is de vrijblijvendheid op veel terreinen van E&W verdwenen; eind 2023 verplichten alle universiteiten in Nederland zich om loopbaandiversificatiemogelijkheden voor haar werknemers te hebben ontwikkeld. Hiertoe heeft de UvH, net als veel andere universiteiten, profielen ontwikkeld die focus in carrières kan aanbrengen. Deze focusgebieden worden in dit document uitgebreid beschreven, evenals hoe je daartoe in aanmerking kunt komen. Dat deze focusgebieden bestaan, betekent niet dat alle medewerkers een specifiek profiel kiezen. Veel medewerkers kunnen en zullen nog steeds onderzoek, onderwijs, impact en bestuurlijke taken combineren en het algemene profiel blijft dus ook gewoon bestaan. Wel wil de UvH in het licht van E&W, alle medewerkers stimuleren na te denken over hun talenten en hoe deze in te zetten. De gesprekscyclus is hier bijvoorbeeld inmiddels ook op ingericht. Er zijn vragen opgenomen die gericht zijn op het nadenken over welke talenten medewerkers hebben en hoe ze zich in relatie tot die talenten verder willen ontwikkelen. Hiermee onderstreept de UvH de gewenste cultuur waarin verschillende talenten worden erkend en gewaardeerd. Individuele medewerkers kunnen hun talent ontwikkelen, teams een gediversificeerde samenstelling creëren om zo tot optimale resultaten voor de UvH en de wetenschap in brede zin te komen.

Momenteel is er binnen de beweging en het programma van E&W veel aandacht voor de ‘early career’ wetenschappers, zoals promovendi en jonge onderzoekers. De UvH volgt deze ontwikkelingen op de voet en zodra dit meer is uitgekristalliseerd zal ook op de UvH gekeken worden wat voor deze groep in het kader van E&W kan en moet gebeuren. Omdat we het belangrijk vinden aansluiting te houden met andere universiteiten, ontwikkelt de UvH nu geen uniek loopbaanpad voor deze groep.

Voor (junior) docenten komt er in het kader van E&W eveneens momenteel geen separaat pad, aan onze universiteit vormt onderzoek en onderwijs een combinatie die vereist is voor een UD-positie. Het universitair onderwijs en onderzoek beïnvloeden elkaar immers en dit wil de UvH als standaard hooghouden. Ook in NLU-verband geldt dit en is dit vastgelegd in een visiedocument dat is geschreven door de commissie E&W NLU en is onderschreven door de rectoren van deze universiteiten. Om de ontwikkeling van alle medewerkers, waaronder de groep docenten, te faciliteren, wordt een voorstel ontwikkeld buiten het kader van dit programma Erkennen & Waarderen.

Loopbaandiversificatie op de UvH

Bij de UvH zijn voor de functies UD1, UHD en Hoogleraar focusgebieden ontwikkeld voor de kerndomeinen onderwijs, onderzoek en impact. Binnen een focusgebied wordt gedurende drie tot vijf jaar het accent op één domein gelegd. Na deze periode keert de medewerker of terug naar het algemene profiel (dus geen profiel met een bepaalde focus) of gaat door in de gekozen richting. Direct overstappen van het ene naar het andere focusgebied is niet mogelijk, omdat we er vanuit gaan dat je tijd nodig hebt om je in een bepaalde richting te ontwikkelen. Dit ontwikkelen richting een bepaald focusgebied kan vanuit het algemene profiel gedaan worden. Na een overstap naar het algemene profiel, kan in een later stadium voor een ander focusgebied gekozen worden.

Binnen de UvH is er geen apart focusgebied voor bestuurlijke taken, maar indien een UHD geïnteresseerd is en het talent heeft om zich te bekwamen op management/bestuurlijk gebied, dan kan daar in samenspraak met de leidinggevende en de rector ruimte voor worden gecreëerd. De UHD bereidt zich op deze manier voor op een leidinggevende positie.

Afhankelijk van de strategische doelstellingen van de UvH worden focusgebieden opengesteld. Focusgebieden voor hoogleraren en UHD's worden door het CvB UvH breed opengesteld. De focusgebieden voor de UD1's worden per team vastgesteld en door de desbetreffende voorzitter opengesteld. De hoeveelheid en soort focusgebieden worden vastgesteld in relatie tot de te behalen strategische doelstellingen en deze hangen daarnaast af van de teamsamenstelling. Elk team presteert immers maximaal als alle kerndomeinen voldoende aandacht krijgen en kennis en kunde op alle kerndomeinen in het team aanwezig is. Het CvB stelt in samenspraak met de voorzitters vast hoeveel plekken er per focusgebied UvH breed en per team worden opengesteld. De routekaart geeft hierover het volgende aan: *"De organisaties vertalen hun strategie naar een personeelsplanning, zoals bijvoorbeeld in een Strategische Personeelsplanning (SPP) gebeurt. Daarin beschrijven afdelingen, vakgroepen en andere organisatie-eenheden welke talenten ze nodig hebben om hun visie en missie te realiseren. Verder geven zij daarin aan wat ze van medewerkers verwachten voor wat betreft hun bijdrage aan het collectief. (pg...) "*

Wanneer medewerkers in aanmerking willen komen voor een profiel maken ze dit kenbaar bij de leidinggevende. De leidinggevende maakt samen met de medewerker duidelijke afspraken wat hij/zij verwacht van de medewerker als deze zich naar een bepaald focusgebied wil ontwikkelen. Hier wordt van de leidinggevende een actieve begeleidende en faciliterende rol verwacht. Als er aanleg blijkt, ambitie is én er wordt een focusgebied in het team opengesteld, dan kan de medewerker op deze functie solliciteren. Strategische personeelsplanning en een intensief gesprek over loopbaanontwikkeling tussen leidinggevende en medewerker, zijn in dit proces een voorwaarde. Een mogelijkheid is om naast de hoogleraar een UHD de taak te geven om de teamsamenstelling te bewaken en de ontwikkeling van de medewerkers te begeleiden.

De UvH wil met de aandacht voor teamsamenstelling, naast het individuele excelleren, ook richting geven aan een andere belangrijke pijler van erkennen en waarderen, namelijk het samenwerken in teams. Systemische prikkels in de wetenschap zijn nog vaak gericht op de individuele prestaties, denk bijvoorbeeld aan de persoonlijke talentbeurzen van de NWO. Toch worden ook dergelijke beurzen met medewerking van anderen behaald; de UvH verwacht dat deze samenwerking wordt gezocht en openlijk gewaardeerd. De moderne wetenschapper werkt vanuit de ambities van de UvH en samen met het team toe naar excellente resultaten. De UvH transformeert naar een netwerkuniversiteit waarin (sociale) innovatie tot stand komt door structurele samenwerking tussen onderzoekers en professionals, ondernemers, kunstenaars en gebruikers. Om dat mogelijk te maken, doen wetenschappers hun werk in diverse wetenschappelijke en maatschappelijke samenwerkingsverbanden, voor een deel binnen en voor een belangrijk deel ook buiten de UvH.

(Inter)nationale ontwikkelingen

Vanuit de *San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)* en de daaropvolgende verklaringen herzien veel universiteiten en wetenschappelijke organisaties de criteria voor bevordering en benoeming; het numerieke element (bijvoorbeeld de H-index) verdwijnt niet geheel, maar vormt niet meer de harde kern voor bevordering of benoeming in een wetenschappelijke functie. Er wordt breder gekeken naar de benodigde talenten voor de functie en waardering verschuift van kwantiteit naar kwaliteit. Dit komt o.a. ook tot uiting in de recente *'European Agreement on Reforming Research Assessment'* van 2022. Deze verklaring is door de UvH ondertekend. De *'Routekaart Ruimte voor ieders talent in praktijk'* sluit hierop aan en stelt dat in 2024 alle universiteiten rond de werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering van wetenschappelijk medewerkers duidelijk maken welke kwaliteitskenmerken zij hanteren op de verschillende kerndomeinen.

Het huidige systeem van functies is gebaseerd op het functiehuis van de Nederlandse universiteiten, met zg. UFO-profielen voor de verschillende functiegroepen. Een aantal profielen zijn door de UNL in 2021 gewijzigd in het kader van E&W en bieden nu meer ruimte voor diverse talenten. Waar onderzoek en onderwijs nog steeds de kern vormt van de functies, is nu meer ruimte om ook activiteiten op het gebied van impact, bestuur en samenwerking in teams, te waarderen. Deze UFO-profielen blijven de basis voor de algemene functies. Daarnaast beschrijft de UvH de kwaliteitskenmerken per focusgebied in deel II van dit document, evenals een aantal basiscriteria en verwachte attitude.

Ook stelt de routekaart dat bij het benoemen en bevorderen van wetenschappelijk personeel organisaties meer gebruikmaken gaan maken van evidence based cv's. De UvH ziet dit als een persoonlijk narratief, waarin medewerkers hun profiel en prestaties in samenhang beschrijven. Dit geeft medewerkers de kans om vanuit persoonlijk leiderschap na te denken over hun ontwikkeling. Ook kunnen ze naast hun onderzoeks- en onderwijsresultaten beter aangeven wat ze hebben bijgedragen aan bijvoorbeeld innovaties, beleidsrapporten, digitale leermaterialen etc. en Open Science. In een later stadium zal er voor dit persoonlijk narratief een leidraad worden ontwikkeld voor de UvH.

II beschrijvingen en richtlijnen voor het gebruik van de focusgebieden

In dit deel van de tekst wordt per focusgebied aangegeven wat er op welk niveau aan kennis en kunde van de medewerker wordt verwacht. Deze criteria komen overeen met de criteria die voor soortgelijke functies gelden op andere universiteiten. Zoals in deel I is aangegeven, blijft onderzoek en onderwijs in elk profiel een onderdeel van de werkzaamheden, per profiel verschuift echter de focus. UvH-breed geldt voor het WP een aantal basiscriteria:

Niveau	Basis criterium
Alle WP-functies	Engelse taalvaardigheid C1-niveau
UD 2	Behalen BKO
UD 1	Doorlopen cursus begeleiden promovendi Training projectmanagement
UD 1 Onderwijs	Behalen SKO
UHD	Training academisch leiderschap
Iedere medewerker	- Attitude passend bij de kernwaarden UvH en (persoonlijk) leiderschap - Training veerkracht/resilience gericht op het omgaan met werkdruk en bewaken van grenzen. Bij voorkeur vroeg na binnenkomst op de UvH

NB.:

-De Engelse taalvaardigheid op C1-niveau wordt bij de werving gecheckt en indien nodig via cursussen naar het vereiste niveau gebracht.

-Bij elke bevordering in het algemene profiel of in een focusgebied wordt gekeken of de attitude van de medewerker aansluit bij de kernwaarden van de UvH. In de individuele ontwikkelgesprekken is er aandacht voor de kernwaarden evenals in de 360 graden feedback bij de beoordeling.

Keuze focusgebied; benoeming

Als er besloten is om een focusgebied open te stellen, volgt een sollicitatieprocedure. Medewerkers dienen hierbij een narratief CV in. In de selectiecommissie focusgebied zitten voorzitters van de leerstoelgroep (minimaal drie), de rector en het Hoofd HR. Op basis van de ingediende CV's en gesprekken wordt door de commissie de keuze bepaald.

Verdeling in percentages per focusgebied

Om daadwerkelijk focus aan te kunnen brengen, is hieronder per focusgebied aangegeven hoeveel procent van de tijd er naar een bepaald aandachtsgebied kan gaan. We werken hier niet met precieze percentages, maar met bandbreedtes, zodat er per functie bekeken kan worden welke richting aan percentages passend zijn om de ambities van de medewerker, het team en die van de UvH te realiseren.

					Niveau loopbaankader universitair onderwijs
Profiel/positie	Onderwijs	Onderzoek	Impact	Bestuur	
UD2 algemeen profiel	55%	35%	5%	5%	Niveau 1 ³ Heeft impact op het leren van studenten
Focus onderwijs					
UD 1 onderwijs	60%-70%	30 %-40%			Niveau 2 Zoals niveau 1 plus impact op bekwaamheid mededocenten Het percentage onderwijs houdt ook coördinatie etc van onderwijstaken in.

³ De niveaus zijn ontleend aan de loopbaandiversificatie eisen onderwijs zoals opgesteld door Ruth Graham in het document Career Framing for University Teaching (2019). Zie ook: <https://www.teachingframework.com/framework/> en het meegestuurde pdf-document. ⁴ Afhankelijk van de activiteiten van het desbetreffende team

UHD onderwijs	60-70%	30%-40%	Niveau 3a/3b Zoals niveau 1&2 plus impact op de onderwijsleeromgeving van de eigen universiteit en/of op educatieve kennis. leiding geven (denken aan projectteam onderwijsvernieuwing etc.)
----------------------	--------	---------	--

Hoogleraar onderwijs	50-60%	40-50%	Niveau 4 Zoals niveau 1,2&3 plus impact op het onderwijsbeleid en strategie en/of op educatieve kennis op nationaal of internationaal niveau.
-----------------------------	--------	--------	--

Focus onderzoek

UD 1 onderzoek	30-40%	60-70%	
UHD onderzoek	30-40%	60-70%	
Hoogleraar onderzoek	10-20%	80-90%	De onderzoeks- en impacttaken bestaan ook uit het begeleiden van deze taken.

Focus impact

UD1 impact	30-40%	60-70%	
UHD impact	30-40%	60-70%	
Hoogleraar Impact	10-20%	80-90%	De onderzoeks- en impacttaken bestaan ook uit het begeleiden van deze taken.

Focus Onderzoek

Universitair docent onderzoek (assistant professor research)

De universitair docent onderzoek voert onafhankelijk onderzoek uit ten behoeve van academische en wetenschappelijke vooruitgang, de samenleving en - waar relevant - de overheid en het bedrijfsleven. Deze onderzoeker kenmerkt zich door een duidelijke bijdrage aan Open Science⁴ en het verkrijgen van een 2^e- en/of 3^e geldstroom. Ook wordt deze onderzoeker regelmatig gezien op conferenties om een lezing of workshop te geven en heeft een uitgesproken samenwerkende teamgeest om dan ook gezamenlijk resultaten te bereiken. De universitair docent onderzoek stuurt op en handelt naar de mogelijkheden en kansen voor nieuw onderzoek en toont interesse in interdisciplinaire ontwikkelingen.

Universitair hoofddocent onderzoek (associate professor research)

De universitair hoofddocent onderzoek leidt en draagt de verantwoordelijkheid voor de totstandkoming van een onderzoeksprogramma. Tevens draagt deze universitair hoofddocent de verantwoordelijkheid voor het plannen en ontwikkelen van een meerjarig (specialistisch) onderzoeksproject dat bijdraagt aan de academische en wetenschappelijke optimalisatie. Dit kan een reikwijdte betreffen van de samenleving en – waar relevant – ook de overheid en het bedrijfsleven. De universitair hoofddocent onderzoek kenmerkt zich als co-promotor voor promovendi en door een duidelijke bijdrage te leveren aan Open Science. Regelmatig geeft deze onderzoeker leiding aan een afvaardiging van een afdeling en voert enkele beheers- en bestuurstaken voor de hoogleraar uit. Denk hierbij aan beoordelingsgesprekken of het (mede-) uitwerken van de begroting.

Hoogleraar onderzoek (full professor research)

De hoogleraar onderzoek wordt gezien als een nationale en internationale autoriteit en teamspeler, ondersteund door een portfolio met hierin langdurige onderzoeks- en impactprestaties, zowel op individueel als teamniveau. Deze hoogleraar heeft een gefundeerde en heldere visie op het eigen vakgebied, in verbinding met de Kernwaarden van de Universiteit voor Humanistiek. Net zoals de universitair hoofddocent onderzoek draagt de hoogleraar onderzoek de verantwoordelijkheid voor het plannen en ontwikkelen van een meerjarig (specialistisch) onderzoeksproject dat bijdraagt aan de academische en wetenschappelijke optimalisatie. Dit kan een reikwijdte betreffen van de samenleving en – waar relevant – ook de overheid en het bedrijfsleven. Deze hoogleraar kenmerkt zich door het begeleiden en inspireren van een nieuwe generatie wetenschappers, waarbij er op grote schaal wordt ingezet op de vernieuwing van onderzoek. Dit alles nadrukkelijk in teamverband. De hoogleraar onderzoek heeft een open blik en houding ten opzichte van de ontwikkelgerichte vraagstukken die er bij het medior- en juniorpersoneel speelt en wordt dan ook zo door andere sleutelfiguren binnen de universiteit erkend en herkend.

⁴ Open Science is de beweging die staat voor een meer open en participatieve onderzoekspraktijk waarbij publicaties, data, software en andere vormen van wetenschappelijke informatie in een zo vroeg mogelijk stadium gedeeld worden en voor hergebruik beschikbaar gesteld worden (NWO, 2022).

Universitair docent onderzoek (assistant professor research)

Criteria voor benoeming Universitair Docent (Assistant professor) met focus Onderzoek.

	Onderzoek	Onderwijs	Impact	Bestuur
Verhouding	50-70%		30-50%	
Kerndoelstelling	Formuleert een visie en ambitie voor eigen origineel en vernieuwend onderzoek.			
Activiteiten	Onderzoeksontwikkeling en publicatie > Voert origineel en vernieuwend onderzoek uit en rapporteert hierover. > Publiceert regelmatig in de vorm van Engelstalige peer-reviewed artikelen, wetenschappelijke performances, portfolio's of realiseert output in de vorm van datasets of software. > Bouwt netwerken van onderzoekscontacten rond disciplines en/of relevante interdisciplinaire gemeenschappen. > Werkt aan een onafhankelijke onderzoeksreputatie (of de onderzoeksreputatie van een samenwerkend team) en erkenning van nationale/internationale prestaties. > Integreert onderzoeksresultaten in (een deel van) het onderwijsaanbod en geeft onderwijs o.a. op het gebied van onderzoek-gerelateerd onderwijsaanbod. Supervisie en acquisitie > Begeleidt wetenschappelijk personeel bij de inhoud van hun onderzoek en coördineert onderdelen van onderzoeksprogramma's. > Begeleidt (o.a.) promovendi, onderzoeksprojecten van bachelor- en masterstudenten. > Verwerft of draagt bij aan 2e of 3e geldstroom en vraagt persoonsgebonden beurs(en) of consortiabeurzen aan en/of verkrijgt deze in de rol van medeaanvrager. > Stelt actief onderzoeksvoorstellen op en zoekt financieringsmogelijkheden. Profilering en zichtbaarheid > Neemt deel aan conferenties, b.v. als workshopleider. > Neemt deel aan collegiale toetsing. > Publiceert via b.v. preregistratie en/of open science framework.			

Professionele Attitude	• Focust op onderzoeksdoelstellingen en heeft een coöperatieve en omgevingsgerichte houding • Stuurt op en handelt naar de mogelijkheden en kansen voor onderzoek • Toont wetenschappelijke integriteit en heeft een groot conceptueel en innovatief vermogen	• Toont interesse in interdisciplinaire ontwikkelingen op het gebied van onderzoek • Draagt bij aan diversiteit en gelijkheid in onderzoeksgroepen • Ondersteunend voor beginnende onderzoekers • Samenwerkende houding
-------------------------------	---	--

Universitair hoofddocent onderzoek (associate professor research)

Criteria voor benoeming Universitair Hoofddocent (Associate professor) met focus Onderzoek.

	Onderzoek	Onderwijs	Impact	Bestuur
Verhouding	50-70%		30-50%	
Kerndoelstelling	Heeft een gefundeerde visie op zowel het eigen onderzoeksprogramma als van het team.			
Activiteiten	Onderzoeksontwikkeling en publicatie > Voert onderzoek uit met evidente relevantie en is zichtbaar voor wetenschap, maatschappij, bestuur en/of het bedrijfsleven. > Publiceert regelmatig in de vorm van Engelstalige peer-reviewed artikelen, portfolio's, boeken en redigeert boeken en/of nummers van internationale tijdschriften. > Is verantwoordelijk voor het initiëren van onderzoeksprogramma's of draagt verantwoordelijkheid voor het plannen en ontwikkelen van een specialistisch onderzoeksproject. > Heeft een proactieve rol in interdisciplinaire onderzoeksactiviteiten en behandelt kwesties op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie in onderzoeksgroepen. > Vertaalt ontwikkelingen in het onderzoeksveld naar (inter-)nationale onderzoeksprogramma's en speelt in op interne en externe ontwikkelingen en kansen om de hoge prestaties van onderzoeksprogramma's op de lange termijn te behouden. > Integreert onderzoeksresultaten in (een deel van) het onderwijsaanbod en geeft onderwijs o.a. op het gebied van onderzoek-gerelateerd onderwijsaanbod. Supervisie en acquisitie > Coördineert onderzoeksprogramma's en begeleidt promovendi en/of treedt op als copromotor. > Ondersteunt en begeleidt wetenschappelijk personeel bij de inhoud van hun onderzoek en de ontwikkeling van hun onderzoeksvaardigheden en coördineert een onderzoeksgroep of commissie. > Verwerft 2e of 3e geldstroom en is in staat onderzoeksgelden binnen te halen bij sterke externe concurrentie, waarbij de evaluatie is gebaseerd op peer review. > Verkrijgt persoonsgebonden subsidies en/of consortiabeurzen en stelt actief onderzoeksvoorstellen op met financieringsmogelijkheden. Profilering en zichtbaarheid > Neemt deel aan conferenties, b.v. als spreker of workshopleider. > Neemt deel aan peer-review en publiceert via b.v. pre-registratie en/of open science framework.			

Professionele Attitude	• Focust op de onderzoeks-omgeving en stuurt op en handelt naar de mogelijkheden en kansen voor onderzoek • Stuurt op vakoverstijgende ontwikkelingen in relatie tot eigen onderzoek • Heeft een groot conceptueel en analytisch vermogen	• Toont duidelijke erkenning voor het aandeel van collega's in het onderzoeksproject en reflecteert gezamenlijk op de ontwikkelpunten op het gebied van o.a. communicatie en samenwerking • Draagt bij aan de diversiteit en gelijkheid in de onderzoeksgroep en hanteert hierbij een samenwerkingshouding
-------------------------------	---	---

Hoogleraar onderzoek (full professor research)

Criteria voor benoeming Hoogleraar (Full professor) met focus Onderzoek.

	Onderzoek	Onderwijs	Impact	Bestuur
Verhouding	60-80%		20-40%	
Kerndoelstelling	Heeft een leidende en gefundeerde visie op zowel het eigen onderzoeksprogramma, van het team en de universiteit			
Activiteiten	Onderzoekontwikkeling en publicatie > Vertaalt ontwikkelingen in het onderzoeksveld naar (inter-)nationale onderzoeksprogramma's en speelt in op interne en externe ontwikkelingen en kansen om de hoge prestaties van onderzoeksprogramma's op de lange termijn te behouden. > Publiceert vaak in de vorm van peer-reviewed artikelen, optredens, portfolio's, boeken en redigeert boeken en/of nummers van internationale tijdschriften. > Deelt actief wetenschappelijke bevindingen met de samenleving en heeft impact op het onderwijs via onderzoeksactiviteiten. > Integreert onderzoeksresultaten in het onderwijs en heeft kennis van actuele ontwikkelingen op het gebied van onderzoek en experimenteert met nieuwe vormen van onderzoek. > Creëert en coördineert nieuw onderwijsaanbod op basis van onderzoeksresultaten. Supervisie en acquisitie > Coördineert onderzoeksprogramma's en begeleidt promovendi en/of treedt op als promotor en is verantwoordelijk voor de organisatie van het onderzoek en het vormen en formuleren van het onderzoeksbeleid op het niveau van de opleiding of faculteit. > Begeleidt en geeft leiding aan werkgroepen en projectgroepen op facultair en universitair niveau en treedt op als voorzitter, zowel functioneel als hiërarchisch. > Verwerft 2e of 3e geldstroom en is in staat onderzoeksgelden binnen te halen bij sterke externe concurrentie, waarbij de evaluatie is gebaseerd op peer review. > Draagt de eindverantwoordelijkheid voor de opbouw (inhoudelijk en vormelijk) van een complete opleidingsrichting (onderzoek-bachelor of master) binnen het eigen vakgebied. Profilering en zichtbaarheid > Vormt mede het programma en neemt deel aan conferenties, b.v. als spreker of workshopleider. > Leidt of neemt deel aan peer-review en publiceert via b.v. pre-registratie en/of open science framework. > Bewaakt de kwaliteit van de onderzoekprestaties, onafhankelijk van formele cycli.			
Professionele Attitude	• Focust op de internationale onderzoeksomgeving en initieert nieuwe mogelijkheden en kansen voor onderzoek • Stuurt op en handelt naar de mogelijkheden en kansen voor (nieuw) onderzoek • Toont en bezit aanzienlijke nationale en/of internationale betrokkenheid		• Toont een leidende en overkoepelende houding ten opzichte van het onderzoek binnen de onderzoeksgroep en de PhD's, UHD's en UD's binnen deze groep • Draagt bij aan het belang van open science als beweging naar efficiënt onderzoek	

Focus onderwijs⁵

Universitair docent onderwijs (assistant professor education)

De universitair docent onderwijs geeft onderwijs door middel van complexe didactische vaardigheden en kan de benodigde docentrollen vervullen, zoals rolmodel, supervisor en feedbackgever. Tevens heeft deze universitair docent een gefundeerde visie op de uitvoering en verdeling van het eigen onderwijs en het onderwijs dat plaatsvindt binnen de onderwijsgroep/team. Deze universitair docent creëert een optimaal leerklimaat voor de studenten door een helder onderwijsontwerp en onderwijsbeoordeling die geschikt zijn bij de uitdagingen en behoeften van de studentendoelgroep en de institutionele context. De universitair docent onderwijs hanteert een reflectieve benadering voor het door ontwikkelen en verbeteren van de onderwijskwaliteit en kenmerkt zich door de begeleiding van beginnende (junior) docenten en het gebruik van complexe didactische vaardigheden.

Universitair hoofddocent onderwijs (associate professor education)

De universitair hoofddocent onderwijs heeft een breder gefundeerde visie dan de universitair docent onderwijs, wat zich manifesteert in een gefundeerde visie op de uitvoering en verdeling van het eigen onderwijs, het onderwijs binnen de onderwijsgroep/team én binnen de universiteit. Deze universitair hoofddocent hanteert een empirisch onderbouwde benadering voor het ontwikkelen en verbeteren van de onderwijsactiviteiten en begeleid (zowel junior als medior) collega's om een open en collegiale cultuur te waarborgen, waarbij er een reflectieve en positief kritische houding wordt gegeven aan de onderwijsprestaties binnen het eigen team. Deze universitair hoofddocent kenmerkt zich door overtuigende en hoog complexe didactische vaardigheden en toont zich als trekker/initiator bij het vormgeven van nieuwe onderwijsinitiatieven.

Hoogleraar onderwijs (full professor education)

Deze hoogleraar heeft toonaangevende prestaties op het gebied van onderwijs en is in staat anderen te inspireren en op grote schaal verandering te waarborgen waar het onderwijsvernieuwingen betreft. De hoogleraar onderwijs is een boegbeeld tijdens vooraanstaande bijeenkomsten, zowel op nationaal als internationaal niveau als mede bij prestigieuze onderwijsprogramma's. Deze hoogleraar geeft ook impact op de professionaliteit en ontwikkeling van een groep mededocenten, zowel binnen de Universiteit voor Humanistiek als daarbuiten. De hoogleraar onderwijs vormt een boegbeeld en wordt dan ook zo door andere sleutelfiguren binnen de universiteit erkend en herkend. Deze hoogleraar heeft een gefundeerde en heldere onderwijsvisie op het eigen vakgebied, in verbinding met de Kernwaarden van de Universiteit voor Humanistiek. De hoogleraar onderwijs heeft een open blik en houding ten opzichte van de ontwikkelgerichte vraagstukken die er bij het medior- en juniorpersoneel speelt. Door middel van deze focus op ontwikkelgericht leiderschap, zorgt deze hoogleraar voor een open en veilige sfeer binnen de groepen waar deze onderzoeker leiding aan geeft. Dit manifesteert zich

⁵ Deze profielen zijn gecreëerd op basis van het model van Ruth Graham, *Career Framework for University Teaching* (2018).

in diverse teams, een bevordering van 'gezonde' mobiliteit en een open doch kritisch feedbackklimaat.

Universitair docent onderwijs (assistant professor education)

Criteria voor benoeming Universitair Docent (Assistant professor) met focus Onderwijs.

	Onderwijs	Onderzoek	Impact	Bestuur
Verhouding	60%-70%		30-40%	
Kerndoelstelling	Heeft een gefundeerde visie op de uitvoering en verdeling van zowel het eigen onderwijs en het team			
Activiteiten	Onderwijs en onderwijsontwikkeling > Gebruikt complexe didactische vaardigheden en is op de hoogte van diverse uitvoeringsmogelijkheden en kan de benodigde docentrollen vervullen, zoals rolmodel, supervisor en feedbackgever. > Is in staat om binnen de onderwijsvisie van de universiteit/opleiding een traject uit te voeren waarin studenten worden gestimuleerd tot het verwerven van kennis, inzicht, vaardigheden en competenties. > Is verantwoordelijk voor toetsing van leerresultaten (cursusniveau) en evalueert leerresultaten en toetsing. > Draagt bij aan de academische ontwikkeling van de student, specifiek op het gebied van onderzoeksvaardigheden en ontwikkelt activiteiten om het welzijn van studenten te verbeteren. > Kan de keuzes voor de verschillende onderdelen in de vormgeving van het onderwijs verantwoorden met behulp van theorie, ervaringen, evaluaties en commentaar van collega's > Stemt leerdoelen, vak inhoud, leeractiviteiten en beoordelingsprocedures af binnen het grotere geheel van het curriculum. Cursuscoördinatie en onderwijsexpertise > Geeft vorm aan het curriculum en zorgt voor een adequate en tijdige afhandeling van onderwijstaken. > Begeleidt beginnende docenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan de ontwikkeling en reflectie van (junior)collega's op het onderwijs. > Kan de relatie overzien tussen een verandering in het onderwijs en het effect daarvan op het huidige curriculum en heeft voldoende deskundigheid op het gebied van didactiek en toetsing			

Professionele Attitude	• Focust op en neemt deel aan innovatieprojecten op het gebied van onderwijs • Stuurt op relevante ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderwijsoptimalisatie • Stimuleert en betreft beginnende docenten bij het ontwerp en de uitvoering van het curriculum	• Enthousiasmeert studenten en spreekt deze groep aan op kwaliteiten en valkuilen • Draagt bij aan een open feedbackklimaat door actief om feedback te vragen over de eigen onderwijzende vaardigheden • Toont een proactieve rol in het waarborgen van diversiteit en gelijkheid binnen het team
-------------------------------	---	---

Universitair hoofddocent onderwijs (associate professor education)

Criteria voor benoeming Universitair Hoofddocent (Associate professor) met focus Onderwijs.

	Onderwijs	Onderzoek	Impact	Bestuur
Verhouding	60-70%		30-40%	
Kerndoelstelling	Heeft een gefundeerde visie op de uitvoering en verdeling van zowel het eigen onderwijs, het team en de universiteit			
Activiteiten	Onderwijs en onderwijsontwikkeling > Heeft overtuigende (hoog complexe) didactische kwaliteiten op basis van kennis, visie en ervaring en is in staat een inclusieve, ondersteunende en ambitieuze leeromgeving te creëren. > Beheerst een breed repertoire aan werk- en toetsvormen en is grotendeels verantwoordelijk voor de uitvoering en toetsing van het onderwijs. > Kan een krachtige leeromgeving en bijbehorend onderwijsprogramma verder ontwikkelen en ontwerpt en bewaakt de hoofdlijnen van het curriculum. > Onderzoekt de (mogelijke) effecten van verbeteringen in het curriculum, toetsing en examens en maakt op basis daarvan beredeneerde keuzes voor (her)ontwerp. Cursuscoördinatie en onderwijsexpertise > Volgt systematisch de effecten van (nieuwe) onderwijstoepassingen en is in staat initiatieven mede te managen. > Is verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijs- en/of examenbeleid > Begeleidt zowel junior als medior docenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan de ontwikkeling en reflectie van collega's. > Heeft diepgaande kennis van het vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden en is in staat initiatieven op het gebied van onderwijsvernieuwing mede te sturen. > Is op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in het eigen vakgebied en weet deze te vertalen naar verbeteringen en/of vernieuwingen in onderwijs en examens. Kwaliteitsmanagement > Bewaakt, onderhoudt, toetst en bevordert onder meer de kwaliteit van uitvoering, toetsing en toetsing van het onderwijs op opleidings-overstijgend niveau.			
Professionele Attitude	• Focust op en neemt deel aan innovatieprojecten op het gebied van onderwijs • Stuurt op relevante ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderwijsoptimalisatie en integreert dit rechtstreeks in het onderwijsaanbod • Stimuleert en betreft collega's om actief aan te haken bij het ontwerpen van onderwijs en toetsing		• Enthousiasmeert studenten over de gehele breedte van het vakgebied • Draagt bij aan een open feedbackklimaat door actief om feedback te vragen over de eigen onderwijzende vaardigheden • Toont zich als mentor of coach voor junior en/of medior docenten, voor zowel inhoudelijke als persoonlijke ontwikkelingsvragen	

Hoogleraar onderwijs (full professor education)

Criteria voor benoeming Hoogleraar (Full professor) met focus Onderwijs.

	Onderwijs	Onderzoek	Impact	Bestuur
Verhouding	50-60%		40-50%	
Kerndoelstelling	Heeft een gefundeerde en leidende visie op de ontwikkeling en innovatie van zowel het eigen onderwijs, het team, de eigen faculteit en op universitair niveau			
Activiteiten	Onderwijs en onderwijsontwikkeling > Is in staat een inclusieve en ondersteunende onderwijsomgeving te creëren en verantwoordelijk voor de toetsing van het onderwijs. > Integreert onderzoeksresultaten in het onderwijs en heeft kennis van actuele ontwikkelingen op het gebied van didactiek en experimenteert met nieuwe vormen van onderwijs en toetsing. > Stimuleert actief leren op academisch niveau door een krachtige leeromgeving en onderwijsprogramma te initiëren. > Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch vernieuwend onderwijs en onderzoekt de effecten van verbeteringen in het curriculum (op basis van een gefundeerd ontwerp). > Draagt de eindverantwoordelijkheid voor de opbouw (inhoudelijk en vormelijk) van een complete opleidingsrichting (bachelor of master) binnen het eigen vakgebied. Cursuscoördinatie en onderwijsexpertise > Is verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en het vormen en formuleren van het onderwijs- en/of examenbeleid op het niveau van de opleiding of faculteit. > Begeleidt en geeft leiding aan werkgroepen en projectgroepen op universitair niveau en treedt op als voorzitter, zowel functioneel als hiërarchisch. > Is een erkend deskundige op het gebied van onderwijsontwikkeling en kan adequate probleemanalyses maken van complexe onderwijsproblemen. > Onderkent de effecten van (nieuwe) onderwijstoepassingen zowel intern als extern en initieert en stuurt beleidsontwikkeling op het niveau van de opleiding, faculteit of universiteit als geheel. Kwaliteitsmanagement > Is verantwoordelijk voor de PDCA-cyclus van onderwijs en examen op opleidings-niveau en verbeterd deze doorgaans. > Bewaakt de kwaliteit van de onderwijsprestaties, onafhankelijk van formele cycli.			

Professionele Attitude	• Focust op het belang van onderwijs in een wetenschappelijke carrière en geeft voldoende ruimte om onderwijsactiviteiten zinvol vorm te geven in gezamenlijkheid • Stuur op relevante ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en gedraagt zich als een voorloper op het gebied van onderwijsontwikkeling en is ontvankelijk voor nieuwe initiatieven	• Draagt bij aan de ontwikkeling van een geheel onderwijsteam door doorgaans te reflecteren op eigen onderwijsactiviteiten en de teamprestaties • Behoud een helicopterview op alle onderwijsactiviteiten en ontwikkelingen • Toont een coachende rol ten opzichte van onderwijzend personeel dat zich eerder in de loopbaanfase bevindt
-------------------------------	---	--

Focus Impact

Universitair docent impact (assistant professor impact)

De universitair docent impact is een universitair docent die specifieke en gevorderde kwaliteiten bezit op het gebied van maatschappelijke impact. Dit kan zowel op basis van onderwijs- als op basis van onderzoeksactiviteiten zijn. Kernwerkzaamheden (en doelstellingen) betreffen samenwerken, co-creëren en het vertalen van academische kennis naar maatschappelijke betrokkenheid. De universitair docent impact is actief in het banden leggen met de media (en verzoeken vanuit deze partijen) en neemt zelfstandig deel aan het publieke debat. Deze universitair docent kenmerkt zich door zijn actieve zoekende houding naar financieringsmogelijkheden die een focus hebben op het maatschappelijk belang.

Universitair hoofddocent impact (associate professor impact)

De universitair hoofddocent impact gaat langdurige interacties aan met externe partijen en verankert maatschappelijke impact als ambitie en activiteit structureel in de (team)inspanningen van een afdeling. Ook bij de universitair hoofddocent impact bestaan de kernwerkzaamheden uit samenwerken, co-creëren en het vertalen van kennis naar maatschappelijke betrokkenheid. De universitair hoofddocent impact houdt met name toezicht op de implementatie van maatschappelijke vraagstukken in zowel onderwijscurricula als ontwikkelingsprogramma's voor professionele vaardigheden. Ook zoekt deze universitair hoofddocent actief banden met de media en probeert hij/zij een duurzame relatie op dit vlak te onderhouden om het publieke debat te voeden.

Hoogleraar impact (full professor impact)

Deze hoogleraar laat toonaangevende prestaties zien op het gebied van impact, zowel op individueel niveau als in teamverband. Door de toonaangevende zichtbaarheid en relevantie van de onderwijs- en onderzoek prestaties van deze hoogleraar op de samenleving, het bedrijfsleven en de overheid, fungeert deze hoogleraar als een boegbeeld ten aanzien van impact en ook specifiek op het gebied van open science. Deze positie wordt regelmatig door de Universiteit voor Humanistiek ingezet ten behoeve van het collectief belang. De hoogleraar impact heeft een open blik en houding ten opzichte van de ontwikkelgerichte vraagstukken die er bij het medior- en juniorpersoneel speelt. Door middel van deze focus op ontwikkelgericht leiderschap, zorgt de hoogleraar impact voor een open en veilige sfeer binnen de groepen waar deze hoogleraar leiding aan geeft. Dit manifesteert zich in diverse teams, een bevordering van 'gezonde' mobiliteit en een open feedbackklimaat. De hoogleraar impact vormt een boegbeeld en wordt dan ook zo door andere sleutelfiguren binnen de universiteit erkend en herkend. Deze hoogleraar heeft een gefundeerde en heldere impactvisie op het eigen vakgebied, in verbinding met de kernwaarden van de Universiteit voor Humanistiek.

Universitair docent impact (assistant professor impact)

Criteria voor benoeming Universitair Docent (Assistant professor) met focus Impact.

	Impact	Onderzoek	Onderwijs	Bestuur
Verhouding	60-70%		30-40%	
Kerdoelstelling	Een gefundeerde visie hebben op de (lange termijn) maatschappelijke impact van eigen onderzoek			
Activiteiten	<i>Samenwerking, co-creatie en kennisvertaling</i> > Initieert, bouwt en onderhoudt relaties met maatschappelijke partijen en durft nieuwe samenwerkingen aan en toont doorzettingsvermogen om resultaten te boeken. > Betreft externe actoren bij agendavorming, gegevensverzameling, verspreiding en evaluatie van een onderzoeksproject en is bewust van en open voor inter- en transdisciplinaire mogelijkheden. > Begeleidt stage- en promotietrajecten van studenten bij maatschappelijke organisaties. > Luistert naar problemen van maatschappelijke actoren en vertaalt deze naar onderzoek. > Synthetiseert en deelt theorieën, modellen en empirische resultaten met praktijkmensen. > Vertaalt nieuwe resultaten uit wetenschappelijk onderzoek naar praktisch relevante adviezen. > Begeleidt of evalueert verandertrajecten en beleidsimplementaties in de praktijk. <i>Onderwijs en impact-capaciteit</i> > Ontwikkelt cursussen naar aanleiding van maatschappelijke uitdagingen, betreft concrete problemen uit de beroepspraktijk en nodigt externe actoren uit voor gastcolleges. > Voert professionele vaardigheidstrainingen uit voor studenten, promovendi en ander personeel. > Ontwikkelt en geeft postdoctorale opleidingen voor professionele doelgroepen. <i>Maatschappelijke betrokkenheid en projectmanagement</i> > Reageert actief op verzoeken van de media en neemt zelfstandig deel aan het publieke debat. > Publiceert regelmatig semi-academische resultaten die relevant kunnen zijn voor maatschappelijke belanghebbenden. > Zoekt actief naar financieringsmogelijkheden die expliciet bedoeld zijn voor onderzoeksprojecten die streven naar het creëren van maatschappelijke impact. > Schrijft een projectplan met (o.a.) randvoorwaarden, planning en investering (budget en financiën) en is verantwoordelijk voor accurate en tijdige communicatie naar interne en externe stakeholders.			
Professionele Attitude	• Focust op en handelt naar de mogelijkheden en kansen die de samenleving biedt • Stuurt op maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen en is intrinsiek gemotiveerd om hieraan bij te dragen • Draagt bij aan de verbreding en oriëntatie van het UvH-netwerk		• Toont een prudente, onafhankelijke en open houding en vraagt actief feedback op de eigen ontwikkeling van communicatieve vaardigheden bij collega's • Zorgt voor continue en open communicatie door het goede voorbeeld te geven	

Universitair hoofddocent impact (associate professor impact)

Criteria voor benoeming Universitair Hoofddocent (Associate professor) met focus Impact.

	Impact	Onderzoek	Onderwijs	Bestuur
Verhouding	50-70%		30-50%	
Kerndoelstelling	Een gefundeerde visie hebben op de (lange termijn) maatschappelijke impact van zowel het eigen onderzoek als van het team			
Activiteiten	Samenwerking, co-creatie en kennisvertaling > Initieert, bouwt en onderhoudt relaties met maatschappelijke partijen en durft anderen te engageren en te betrekken bij nieuwe samenwerkingen. > Betrekt externe actoren bij agendering, gegevensverzameling, verspreiding en evaluatie van onderzoeksprojecten en langlopende programma's. > Regelt mogelijkheden voor studentenstages en promotieprojecten bij maatschappelijke organisaties en begeleidt of evalueert verandertrajecten en beleidsimplementaties in de praktijk. > Anticipeert op problemen van maatschappelijke actoren en vertaalt deze naar onderzoeksproblemen en vertaalt nieuwe resultaten uit wetenschappelijk onderzoek naar praktisch relevante adviezen. Onderwijs en impact-capaciteit > Houdt toezicht op de implementatie van maatschappelijke uitdagingen in onderwijscurricula (inhoud en vaardigheden) en ontwikkelt postdoctorale trainingsprogramma's voor professionele doelgroepen. > Ontwikkelt, coacht en voert professionele vaardigheidstrainingen uit voor studenten, promovendi en overig personeel. Maatschappelijke betrokkenheid en projectmanagement > Gebruikt langdurige relaties met mediakanalen om het publieke debat te sturen en draagt bij aan het delen van ervaringen en netwerken binnen de UvH in nationale en internationale netwerken. > Maakt strategisch gebruik van niet-academische output om maatschappelijke belanghebbenden effectief te informeren en integreert maatschappelijke impact met andere afdelingsactiviteiten en organisatiestrategieën. > Streeft er actief naar om van impact een team-venture te maken onder UvH-collega's en geeft vorm aan de (impact)strategie van de UvH.			
Professionele Attitude	• Focust op en handelt naar de mogelijkheden en kansen die de samenleving biedt • Stuurt op impact-initiatieven en houdt (mede-) toezicht hierop. • Draagt bij aan de proactiviteit, flexibiliteit en het bewustzijn van cross-disciplinerende ontwikkelingen		• Ontwikkelt in samenwerking met de hoogleraar impact een impactgeoriënteerde strategie op de lange termijn • Toont een prudente, onafhankelijke en open houding en reflecteert hierop samen met collega's • Geeft effectieve ondersteuning en begeleiding aan beginnende onderzoekers	

Hoogleraar impact (full professor impact)

Criteria voor benoeming Hoogleraar (Full professor) met focus Impact.

	Impact	Onderzoek	Onderwijs	Bestuur
Verhouding	60-80%		20-40%	
Kerdoelstelling	Een gefundeerde en leidende visie hebben op de (lange termijn) maatschappelijke impact van zowel het eigen onderzoek, het team en op universitair niveau			
Activiteiten	Samenwerking, co-creatie en kennisvertaling > Vergroot impact op het openbaar beleid, de wetenschap (bijvoorbeeld op collegawetenschappers), de maatschappij (bijvoorbeeld in de regio en in gemeenschappen), cocreatie met burgers, het handelen van professionals, de economie (bijvoorbeeld via ondernemerschap) en het onderwijs. > Initieert relaties met maatschappelijke partijen en anticipeert op problemen van maatschappelijke actoren en vertaalt deze naar onderzoeksproblemen en streeft naar de creatie van een groter bewustzijn van de maatschappelijke impact dat het onderzoek van de UvH genereert en vertaalt dit in gerichte acties en activiteiten. > Profileert zich als voorvechter van het open science-gedachtengoed en acteert hier nadrukkelijk op. Onderwijs en impact-capaciteit > Gericht op het versterken van de interdisciplinaire samenwerking tussen de vakgroepen onderling en de samenwerking met maatschappelijke partners om de impact van onderzoek in de samenleving te vergroten. > Houdt toezicht op de implementatie van maatschappelijke uitdagingen in onderwijscurricula (inhoud en vaardigheden) en ontwikkelt postdoctorale trainingsprogramma's voor professionele doelgroepen. Maatschappelijke betrokkenheid en projectmanagement > Ontwikkelt een eigen impactlijn en/of impactprogramma waarin PhD's, UD's en UHD's worden aangestuurd om de lange termijn impactambitie te bereiken. > Gebruikt langdurige relaties met mediakanalen om het publieke debat te sturen en draagt bij aan het delen van ervaringen en netwerken binnen de UvH in nationale en internationale netwerken. > Heeft oog voor verschillen tussen teamleden en verdeelt diverse rollen bij impactactiviteiten en ondersteunt wetenschappelijk personeel bij hun maatschappelijke impact. > Draagt concreet de missie van de UvH uit naar de externe omgeving en zorgt voor borging en draagvlak voor deze visie binnen de UvH.			

Professionele Attitude	• Richt zich op de kernwaarden van de organisatie en stuurt bij waar mogelijk • Focust op en handelt naar de mogelijkheden en kansen die de samenleving biedt door actief deel te nemen aan het publieke debat (en op sommige onderdelen het publieke debat te leiden in de vorm van een expertrol) • Stuurt op impact-initiatieven en toezicht hierop met de eindverantwoordelijkheid.	• Ontwikkelt een impact-georiënteerde strategie op de lange termijn en draagt deze actief uit binnen de organisatie • Toont een prudente, onafhankelijke en open houding en stimuleert collega's actief in hun ontwikkeling hierin • Geeft effectieve en coachende ondersteuning en begeleiding aan beginnende onderzoekers
-------------------------------	---	---