

# BROCHURE HOOGLERAREN UNIVERSITEIT TWENTE

10 DECEMBER 2025

UNIVERSITY OF TWENTE.



# COLOPHON

DATUM

10 december 2025

KENMERK

CvP-OUT- 966

STATUS

DEFINITIEF

AUTHOR(S)

HR

DATUM VASTGESTELD DOOR COLLEGE VOOR PROMOTIES

10 december 2025

COPYRIGHT

© University of Twente, The Netherlands

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, be it electronic, mechanical, by photocopies, or recordings

In any other way, without the prior written permission of the University of Twente.

# VOORWOORD

Aan de Universiteit Twente staat maatschappelijke impact centraal. Als ondernemende technische universiteit verbinden wij fundamentele nieuwsgierigheid met praktische oplossingen, gericht op de uitdagingen van morgen. Onze focus ligt op vier domeinen: gezondheid, klimaat, veiligheid en chiptechnologie. Onderwijs en onderzoek worden steeds duurzamer en flexibeler ingericht, met oog voor een leven lang ontwikkelen en samenwerking in regionale, Europese en mondiale netwerken.

Hoogleraren spelen hierin een sleutelrol. Zij geven richting aan onderwijs en onderzoek, openen nieuwe kennisvelden en inspireren toekomstige generaties. Zij dragen academische waarden uit, stimuleren interdisciplinariteit en creëren een veilige, inclusieve omgeving voor studenten en collega's. Daarmee zijn zij niet alleen wetenschappelijke leiders, maar ook rolmodellen in integriteit, verantwoordelijkheid en samenwerking.

De Brochure Hoogleraren schetst het kader voor deze rol. Het behandelt typen hoogleraarschappen, loopbaanpaden en ontwikkeling, maar ook thema's als integriteit en nevenwerkzaamheden.

Prof.dr.ir. A. Veldkamp

Rector Magnificus Universiteit Twente

# INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding .....	4
2.	Benoemingsvarianten.....	4
3.	De functie van hoogleraar .....	7
3.1	De functie van hoogleraar – WHW en UFO.....	7
3.2	De functie van hoogleraar – erkennen en waarderen.....	7
3.3	De functie van hoogleraar – bevordering.....	8
4.	Integriteit, nevenwerkzaamheden en intellectuele eigendom .....	9
4.1	Integriteit.....	9
4.2	Nevenwerkzaamheden .....	9
4.3	Intellectuele eigendom .....	9
5.	Procedure emeriti .....	10
6.	Bijlage .....	11
	Kernelementen en kernactiviteiten hoogleraar 2 en 1.....	11

# 1. INLEIDING

De functie van hoogleraar kent een ander loopbaanverloop dan de andere wetenschappelijke functies (zoals docent, universitair docent, of universitair hoofddocent). De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) bevat specifieke artikelen die betrekking hebben op hoogleraren. Daarom is een afzonderlijk document opgesteld – in de vorm van deze brochure – dat zowel aan de formele vereisten voldoet als de diverse regelingen rond de benoeming van hoogleraren toelicht. De brochure moet worden gezien als een werkwijze en een toelichting op het bestaande beleid.

Tegelijkertijd geldt aan de Universiteit Twente dat de criteria voor loopbaanontwikkeling van wetenschappelijk personeel in de kern gelijkwaardig zijn, ongeacht de rang. Van al onze wetenschappers wordt verwacht dat zij excellent presteren en hun loopbaan vormgeven in lijn met de uitgangspunten van de [Talent Map](#). Dit betekent dat zij, ieder vanuit hun eigen talenten en kracht, bijdragen aan onderzoek en onderwijs van hoge kwaliteit, en dat zij dit weten te vertalen naar een sterke maatschappelijke impact. Zo maken zij het verschil door academische excellentie te verbinden met maatschappelijke relevantie en individuele talenten en dragen zij bij aan oplossingen die de samenleving daadwerkelijk vooruithelpen.

De hoogleraren zijn bij uitstek verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het hun toegewezen wetenschapsgebied en voor de inhoud van het te geven onderwijs op dat gebied, onverminderd de bevoegdheid van het bestuur van de opleiding<sup>1</sup>. De hoogleraar is tevens belast met het op een zo hoog mogelijk niveau houden of brengen van de kwaliteit van de academische prestatie van collega's op het toegewezen vakgebied<sup>2</sup>.

De basis voor een benoeming tot hoogleraar is een wetenschapsgebied dat aansluit bij het universitaire profiel en de strategische koers, gecombineerd met wetenschappelijke kwaliteiten om dat vakgebied te ontwikkelen en te versterken.

## 2. BENOEMINGSVARIANTEN

In de WHW wordt onderscheid gemaakt tussen een hoogleraar (artikel 9.19.) en een bijzonder hoogleraar (artikel 9.53.- 9.58.).

Een hoogleraar wordt benoemd op een leerstoel die structureel is ingebed in het profiel en de formatie van een faculteit of van de universiteit. De leerstoel betreft het wetenschapsgebied waarin onder leiding van een hoogleraar onderwijs wordt aangeboden en onderzoek verricht (artikel 1 sub i. BBR). Deze leerstoel vormt het uitgangspunt voor de functie-invulling aan de Universiteit Twente.

Een benoeming tot bijzonder hoogleraar is wettelijk mogelijk wanneer het college van bestuur een externe rechtspersoon bevoegd verklaart om een bijzondere leerstoel bij de universiteit te vestigen. De Universiteit Twente kiest ervoor om geen bijzondere leerstoelen bevoegd te verklaren. Hiermee richt de Universiteit Twente zich volledig op de wetenschapsgebieden die rechtstreeks onderdeel zijn van de vaste structuur van de universiteit.

---

<sup>1</sup> Artikel. 9.19. lid 2 WHW

<sup>2</sup> Artikel 27 lid 4 BBR (Bestuurs- en beheersreglement Universiteit Twente).

De Universiteit Twente kent de volgende benoemingsvarianten voor hoogleraren:

- A. Hoogleraar
- B. Hoogleraar – extern
- C. Adjunct hoogleraar (*aflopende regeling*)

## A. Hoogleraar

Een hoogleraar wordt door het college van bestuur benoemd op een leerstoel en daarmee wetenschapsgebied dat binnen het bestaande profiel van de faculteit valt. Een hoogleraar vervult een vaste positie binnen de faculteit en wordt in beginsel benoemd voor onbepaalde tijd.

De hoogleraar draagt de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het wetenschapsgebied. Afhankelijk van de organisatiecontext is de leidinggevende van een hoogleraar een afdelingshoofd of de decaan. Zo wordt inhoudelijke academische verantwoordelijkheid gecombineerd met een organisatorische inbedding die samenwerking en verbinding binnen de faculteit versterkt.

Voor de invulling van een leerstoel door een kandidaat-hoogleraar kent de Universiteit Twente twee benoemingsroutes: open werving en gesloten werving. Bij open werving wordt de vacature publiekelijk opengesteld na goedkeuring van de rector en het college voor promoties op basis van een structuurrapport en advies van de faculteitsraad. Bij gesloten werving draagt de decaan gemotiveerd een specifieke kandidaat voor, waarna eveneens instemming van de rector en het college voor promoties vereist is op basis van een structuurrapport en advies van de faculteitsraad. In beide gevallen voert een benoemingsadviescommissie een selectiegesprek en brengt zij advies uit. De benoeming komt pas tot stand nadat een arbeidsvoorwaardengesprek is gevoerd en eventuele nevenwerkzaamheden of belangen schriftelijk zijn goedgekeurd en vastgelegd.

## B. Hoogleraar – extern

Vanuit de ambitie om bij te dragen aan maatschappelijke impact streeft de Universiteit Twente ernaar om, ook op het niveau van hoogleraren, verbintenissen aan te gaan met vertegenwoordigers van andere kennisinstellingen, bedrijven en zorginstellingen. Deze verbintenissen kunnen vorm krijgen via een benoeming tot hoogleraar. In zo'n situatie wordt de leerstoel geheel of gedeeltelijk gefinancierd door een externe partij. De benoemingsprocedure is gelijk aan die van de hoogleraar onder A, er moet vanzelfsprekend worden voldaan aan de benoembaarheidsvereisten.

De hoogleraar wordt benoemd door het college van bestuur, de benoeming geldt voor maximaal vijf jaar. Na vier jaar vindt een evaluatie plaats, op basis waarvan het college van bestuur, op voordracht van de decaan en het college voor promoties, kan besluiten tot herbenoeming voor opnieuw maximaal vijf jaar. Als de relatie tussen de hoogleraar en de externe partij wijzigt moet de benoeming van de hoogleraar worden heroverwogen.

Bij financiering door een externe partij wordt in een overeenkomst tussen de universiteit en de externe financier vastgelegd wat de omvang van de financiering is, hoe de financiering is ingericht en dat de hoogleraar onafhankelijk opereert van de financierende partij. Het faculteitsbestuur beoordeelt het voorstel zorgvuldig op mogelijke belangenverstremming. Externe financiering moet worden vermeld op [UT-website](#).

### C. Adjunct hoogleraar

De benoeming tot adjunct hoogleraar komt voort uit een Tenure Track afspraak bij één van de faculteiten. De regeling Adjunct Hoogleraar betreft een aflopende regeling. De benoemingsperiode is maximaal 5 jaar. Na deze periode volgt een beoordeling die kan leiden tot een benoeming tot Hoogleraar 2. Een adjunct hoogleraar is voor wat betreft de inhoud van de functie een UHD.

Type Hoogleraar Universiteit Twente	Benoemd door	Benoemingstermijn
A. Hoogleraar	College van Bestuur	Voor de duur van het dienstverband
B. Hoogleraar - extern		Max. 5 jaar <i>Evaluatie na benoemingstermijn waarna herbenoeming mogelijk is voor max. 5 jr.</i>
C. Adjunct hoogleraar (aflopende regeling)		Max. 5 jaar

## 3. DE FUNCTIE VAN HOOGLERAAR

### 3.1 DE FUNCTIE VAN HOOGLERAAR – WHW EN UFO

De verantwoordelijkheden en taken van hoogleraren komen voort uit de WHW: artikel 9.19.

**Artikel 9.19. WHW: Verantwoordelijkheden en rechten hoogleraren**

1. Tot het personeel van de universiteit behoren in elk geval de hoogleraren. In het benoemingsbesluit wordt vermeld het wetenschapsgebied waarop de hoogleraar zijn onderwijs- en onderzoektaken uitoefent.
2. De hoogleraren zijn bij uitstek verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het hun toegewezen wetenschapsgebied en voor de inhoud van het te geven onderwijs op dat gebied, onverminderd de bevoegdheid van het bestuur van de opleiding, bedoeld in artikel 9.17. WHW.
3. Eervol ontslagen hoogleraren behouden nog gedurende vijf jaren na hun ontslag het recht als promotor op te treden.
4. De hoogleraren zijn gerechtigd de titel professor te voeren. De oud-hoogleraren aan wie om gezondheidsredenen, wegens vrijwillig vervroegd uittreden dan wel bij of na het bereiken van de voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens eervol ontslag als hoogleraar is verleend, zijn eveneens gerechtigd deze titel te voeren.

In het Universitair Functie Ordeningssysteem (UFO)<sup>3</sup> is de functie van hoogleraar nader uitgewerkt. Het doel van de functie van hoogleraar is in het UFO-profiel als volgt omschreven:

**Doel functie hoogleraar**

*Zorgdragen voor de ontwikkeling, samenhang en uitvoering van toegewezen wetenschappelijke onderwijsonderdelen vanuit de leerstoel binnen het facultaire onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen ten aanzien van kennis, inzichten, vaardigheden, competenties en attitudes bij studenten te realiseren. Zorgdragen voor de acquisitie en uitvoering en valorisatie van wetenschappelijk onderzoek, binnen het onderzoeksprogramma van de capaciteitsgroep/ het instituut, teneinde erkende wetenschappelijke kennis en inzichten (binnen de leerstoel) te ontwikkelen, toe te passen en tot waarde te brengen voor wetenschap, maatschappij en - waar mogelijk- overheid en bedrijfsleven.*

Het UFO-profiel van hoogleraar kent drie kernactiviteiten: onderwijs, onderzoek en organisatie. Een hoogleraar is actief in alle drie de kernactiviteiten. De functie van hoogleraar kent twee functieniveaus: hoogleraar 2 en hoogleraar 1.

### 3.2 DE FUNCTIE VAN HOOGLERAAR – ERKENNEN EN WAARDEREN

De Universiteit Twente erkent het belang van diverse loopbaanpaden om talent op alle niveaus tot zijn recht te laten komen, ook binnen het hoogleraarschap. De Universiteit Twente hanteert de [Talent Map](#) als kader voor de functie-invulling en loopbaanontwikkeling van hoogleraren. Deze kaart biedt houvast voor het gesprek over loopbaanrichting, ontwikkeling en invulling van de functie, in relatie tot de strategie van de faculteit en universiteit.

De Talent Map benoemt hiervoor twee kernelementen (leiderschap en teamwork) die voor iedereen fundamenteel zijn) en drie kernactiviteiten: impactgedreven onderwijs, onderzoek, en academic citizenship. Deze sluiten aan bij de UFO-kernactiviteiten onderwijs, onderzoek en organisatie.

---

<sup>3</sup> De Nederlandse universiteiten kennen het Universitair functieordeningssysteem (UFO). Op basis van UFO krijgt iedere werknemer van een Nederlandse universiteit een compacte beschrijving van diens functie, ook wel een functieprofiel genoemd, met een bijhorend functieniveau.

Binnen dit kader draait het om het erkennen en waarderen van academisch talent in de volle breedte. De kernvraag is steeds: *wie of wat is er aantoonbaar beter geworden door deze academische bijdrage?*

Net als bij andere wetenschappelijke functies biedt de Universiteit Twente ook binnen het hoogleraarschap ruimte om een eigen koers te varen. Hoogleraren kunnen hun loopbaan vormgeven als breed academisch leiderschap (“allround career”), waarin onderwijs, onderzoek en maatschappelijke verbinding hand in hand gaan. Tegelijkertijd is er de mogelijkheid om meer gefocust te werken en accenten te leggen (“focused career”), bijvoorbeeld op onderwijsvernieuwing, onderzoeksleiderschap of het versterken van de band tussen wetenschap en samenleving. Zo ontstaat ruimte voor diversiteit in talent en voor loopbanen die zowel persoonlijk als maatschappelijk betekenisvol zijn.

Afhankelijk van expertise, context en strategische rol kunnen hoogleraren accenten leggen. Tegelijkertijd geldt dat zowel onderwijs als onderzoek op aantoonbaar senior niveau moeten worden ingevuld. Deze kernactiviteiten vormen het fundament van de functie en vragen om kwaliteit, visie en richtinggevend vermogen.

De Talent Map bevat per kernelement en kernactiviteit voorbeeldvragen die gebruikt kunnen worden ter zelfreflectie en in een loopbaangesprek.

### 3.3 DE FUNCTIE VAN HOOGLERAAR – BEVORDERING

Voor de beoordeling bij bevordering naar (of binnen) de functie hoogleraar wordt eveneens gebruik gemaakt van het raamwerk zoals uitgewerkt in de Talent Map. Dat vormt het inhoudelijk beoordelingskader aan de hand waarvan prestaties, rolopvatting en impact worden gewogen.

Voor bevordering naar hoogleraar 1 gelden zwaardere eisen op de kernelementen en kernactiviteiten dan voor hoogleraar 2. Hoogleraar 1 wordt geacht bredere strategische verantwoordelijkheid te dragen, bijvoorbeeld op facultair of universitair niveau, bij te dragen aan organisatieontwikkeling en richting te geven aan onderzoeks- en/of onderwijsseenheden. Een richtlijn voor het onderscheid tussen hoogleraar 2 en 1 is opgenomen in de bijlage.

Bevordering naar hoogleraar 1 is voorbehouden aan uitzonderlijke gevallen en volgt niet automatisch uit een uitstekende beoordeling of het vervullen van bestuurlijke rollen<sup>4</sup>. De decaan kan een formeel bevorderingsverzoek bij de rector indienen gebaseerd op de kernelementen en kernactiviteiten uit de Talent Map. Na positieve beoordeling door de rector wordt het verzoek voorgelegd aan het college voor promoties. Het college voor promoties beoordeelt mogelijke bevordering plenair, tweemaal per jaar, op basis van een bewezen staat van dienst met langdurige en bovengemiddelde prestaties én op de uitgedragen visie op alle kernelementen en kernactiviteiten. Bij een positief advies wordt het verzoek met dit advies voorgelegd aan het college van bestuur, dat het uiteindelijke besluit neemt.

---

<sup>4</sup> Ongeveer 15% tot 20% van alle hoogleraren zal tijdens hun loopbaan in aanmerking komen voor bevordering naar het profiel van hoogleraar 1.

## 4. INTEGRITEIT, NEVENWERKZAAMHEDEN EN INTELLECTUELE EIGENDOM

### 4.1 INTEGRITEIT

De Universiteit Twente hecht grote waarde aan integrale integriteit van alle UT medewerkers en studenten. Hoogleraren hebben voor een gezonde, integere organisatie een voorbeeldfunctie.

#### Wetenschappelijke integriteit

Binnen de Universiteit Twente rust op alle betrokkenen bij het onderwijs en onderzoek een eigen verantwoordelijkheid voor de instandhouding van de wetenschappelijke integriteit. Alle betrokkenen dienen zich te houden aan de richtlijnen inzake professionele wetenschapsbeoefening zoals die zijn vastgelegd in de [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit](#) en de [Europese gedragscode voor wetenschappelijke integriteit](#). De Universiteit Twente stimuleert een werkomgeving waarbinnen verantwoorde onderzoekspraktijken worden bevorderd en gewaarborgd. Hiertoe biedt zij voorzieningen aan zoals integriteitsonderwijs voor promovendi, ethische toetsing en onderzoeksdatamanagement (zie ook de webpagina over [wetenschappelijke integriteit](#)).

Ter bescherming en waarborging van de wetenschappelijke integriteit heeft het college van bestuur de [Klachtenregeling wetenschappelijke integriteit](#) vastgesteld. Deze regeling voorziet in een procedure voor melding en behandeling van mogelijke schendingen van de wetenschappelijke integriteit. Klachten worden behandeld door de commissie wetenschappelijke integriteit.

### 4.2 NEVENWERKZAAMHEDEN

Het verrichten van nevenwerkzaamheden, zoals externe advisering of bestuurswerk, heeft doorgaans een positief effect op de verbindingen die een wetenschapper legt met de samenleving. Dit type werkzaamheden past dus uitstekend bij de ondernemende attitude die de Universiteit Twente wil stimuleren onder haar wetenschappelijke staf. Tegelijkertijd worden volledigheid, integriteit en transparantie in de registratie van nevenwerkzaamheden nagestreefd. In de [Sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse universiteiten](#) is afgesproken dat hoogleraren verplicht zijn om hun nevenwerkzaamheden te melden bij de universiteit en toestemming te vragen deze te mogen uitvoeren. Dit geldt ook voor kandidaat-hoogleraren voorafgaand aan hun benoeming.

Bij de Universiteit Twente verloopt het proces van melden en toestemming vragen via MyHR van het personeelssysteem. Voor nevenwerkzaamheden die geen nadelige invloed hebben op de vervulling van de functie en die de belangen van de Universiteit Twente niet kunnen schaden, wordt doorgaans toestemming verleend. Ook worden alle nevenwerkzaamheden van hoogleraren waarvoor toestemming is verleend automatisch getoond op de openbare profielpagina van de hoogleraar in [people pages](#) en in het openbare '[overzicht nevenwerkzaamheden hoogleraren](#)' van de Universiteit Twente. Voor extern gefinancierde hoogleraren of hoogleraren met een klein dienstverband bij de Universiteit Twente geldt dat hun eventuele functie elders opgegeven dient te worden als nevenwerkzaamheid. Jaarlijks dienen hoogleraren te verklaren dat hun registratie van nevenwerkzaamheden volledig en juist is of dat er geen sprake is van nevenwerkzaamheden.

### 4.3 INTELLECTUELE EIGENDOM

Wetenschappelijk onderzoek leidt tot nieuwe kennis. Deze kennis vormt de basis voor toekomstig onderzoek en onderwijs. De intellectuele eigendom van nieuwe kennis en uitvindingen ligt volgens de

Nederlandse wetgeving bij de werkgever van diegene die de kennis heeft gegenereerd. De medewerker heeft hierbij de verplichting om een potentiële uitvinding in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever te melden. Wanneer kennis wordt vertaald in beelden of geschriften zoals boeken en publicaties, ligt het auteursrecht op die publicaties hiervan krachtens universitaire traditie in beginsel bij de maker; dit heeft echter geen invloed op het eigendomsrecht. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar [de Uitvoeringsregeling intellectuele eigendomsrechten](#). Daarnaast zijn de artikelen 1.20 t/m 1.23 van de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing.

## 5. PROCEDURE EMERITI

De Universiteit Twente heeft veel waardering voor de betrokkenheid, kennis en ervaring van hoogleraren en vindt het vanzelfsprekend om goed invulling te geven aan de voorbereiding op het emeritaat en de vormen van verbondenheid na emeritaat. Daartoe is de [Procedure Emeriti Universiteit Twente: Emeritaat en voorbereiding](#) geschreven.

## 6. BIJLAGE

### KERNELEMENTEN EN KERNACTIVITEITEN HOOGLERAAR 2 EN 1

Op basis van de Talent Map zijn de kernelementen (*Leiderschap, Teamwork*) en de kernactiviteiten (*Impactgedreven Onderwijs, Onderzoek en Academic Citizenship*) voor hoogleraar 2 en hoogleraar 1 nader geïnterpreteerd (zie tabel hierna). De tabel is opgebouwd als een integratie van de kaders uit de Talent Map, het Leadership framework, het Teaching framework en UFO.

Deze uitwerking is bedoeld als richtlijn voor het duiden van de verschillen tussen hoogleraar 2 en hoogleraar 1. Deze uitwerking biedt daarmee een geharmoniseerd referentiekader ter ondersteuning van werving, beoordeling en loopbaanontwikkeling binnen de hooglerarenstructuur. Bij de interpretatie is rekening gehouden met het gegeven dat sommige gedragingen en bijdragen, zoals leidinggeven of samenwerken, binnen meerdere kernactiviteiten relevant kunnen zijn.

<b>Kernelement – Leiderschap</b>	
<i>Een reeks gedragingen die gebruikt wordt om na te denken en actie te ondernemen op verschillende onderwerpen en niveaus om jezelf te ontwikkelen. Collega's begeleiden waar nodig, waarbij leiders verantwoordelijk zijn voor het creëren van een veilige en inspirerende werkomgeving. Daarbij zorgen voor het welzijn, de talentontwikkeling en de prestaties van teamleden, zodat zij optimaal kunnen (blijven) bijdragen aan het behalen van team- en organisatie doelstellingen.</i>	
<b>Hoogleraar 2</b>	<b>Hoogleraar 1 – Als H2 plus aanvullend</b>
<p>Is een inspirerend en verbindend leider met meerjarige, aantoonbaar succesvolle bestuurlijke en leidinggevende ervaring blijkend uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Het stimuleren en faciliteren van de ontwikkeling en de interactie tussen medewerkers, gecombineerd met het creëren van een sociaal veilige werkomgeving;</li> <li>– Het beschikken van een duidelijke visie op leiderschap en het tonen van reflectie op de eigen ontwikkeling;</li> <li>– Het duurzaam en resultaatgericht aansturen van een financieel verantwoorde leerstoel(groep).</li> </ul> <p>Is zichtbaar als leider, onderhoudt verbinding met interne en externe netwerken en beschikt over actuele kennis van ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied en het bredere academische domein.</p>	<p>Draagt bestuurlijke verantwoordelijkheid binnen of buiten de UT waarbij aantoonbaar wordt bijgedragen aan het realiseren van de facultaire en de UT-organisatiedoelen.</p> <p>Is internationaal zichtbaar als leider en onderhoudt actieve verbindingen binnen internationale academische en het maatschappelijk internationale speelveld in een leidende rol.</p>

<b>Kernelement – Teamwork</b>	
<i>Samenwerken aan een gezamenlijk doel, met begrip van de persoonlijke en interpersoonlijke dynamiek van hoe individuen elkaar beïnvloeden in de richting van collectieve doelen. In de context van de UT is een team niet beperkt tot een officieel organisatieonderdeel waar je in het personeelssysteem geregistreerd staat. Er zijn ook meerdere teams waar je bij betrokken bent.</i>	
<b>Hoogleraar 2</b>	<b>Hoogleraar 1 – Als H2 plus aanvullend</b>
<p>Vormt sterke teams en netwerken en bevordert samenwerking binnen en buiten de UT.</p> <p>Stelt teamresultaten boven individuele prestaties en stimuleert multidisciplinaire samenwerking, gericht op het realiseren van de facultaire en UT-organisatiedoelen.</p> <p>Creëert balans in de werkverdeling binnen het team door het maken van duidelijke en transparante keuzes.</p> <p>Levert een actieve bijdrage aan het functioneren van het departement en de faculteit door deelname aan</p>	<p>Vormt sterke teams en netwerken en bevordert samenwerking in een nationale en internationale context in een leidende rol.</p> <p>Initieert, structureert en faciliteert samenwerking binnen nationale en internationale netwerken, met expliciete aandacht voor duurzame partnerschappen met maatschappelijke, academische en institutionele actoren.</p> <p>Faciliteert en geeft vorm aan duurzame en diverse samenwerkingsverbanden, waaronder samenwerking</p>

vergaderingen, werkgroepen en facultaire projecten, regelmatig in een leidende rol.	met maatschappelijke en internationale partners. Verbindt strategische doelstellingen van de instelling aan externe samenwerkingsverbanden, en speelt een leidende rol in het opzetten van interfacultaire of interdisciplinaire consortia met lange termijn-impact.
---	--

<b>Kernactiviteit – Onderwijs</b>	
<i>Impactgericht onderwijs heeft een duidelijke en erkende reikwijdte voor onderwijs en educatieve activiteiten op basis van je functie. Je laat studenten samenwerken aan multidisciplinaire oplossingen voor problemen in de echte wereld, samen met maatschappelijk belanghebbenden. Door onderwijscomponenten te ontwikkelen en aan te bieden die afgestemd zijn op de behoeften van de maatschappij, verwerven studenten kennis, inzichten, vaardigheden, competenties en attitudes die belangrijk zijn. Elke medewerker draagt hier direct of indirect aan bij.</i>	
<b>Hoogleraar 2</b>	<b>Hoogleraar 1 – Als H2 plus aanvullend</b>
<p>Is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs binnen de eigen leerstoel en implementeert het facultaire onderwijsbeleid binnen deze context.</p> <p>Biedt studenten een holistische kijk op hun opleiding en vakgebied door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Het belang van het onderwerp te schetsen in relatie tot de relevante maatschappelijke of wetenschappelijke context;</li> <li>– Zich bewust te zijn van de eigen rol als rolmodel en deze actief te benutten om houding, gedrag en motivatie van studenten positief te beïnvloeden;</li> <li>– Verbanden te leggen tussen leerdoelen, inhoud, leermiddelen, methode en toetsing.</li> </ul> <p>Toont vaardigheid in het toepassen van empirisch onderbouwde benaderingen ter verbetering van het leerproces van studenten.</p> <p>Past een breed scala aan onderwijsmethoden toe en maakt daarbij gebruik van evidence-based ondervindingen van collega's en het bredere veld.</p> <p>Doet strategische verbetervoorstellen op basis van onderwijsbeoordelingen en implementeert deze binnen de eigen leerstoel of leerstoelgroep.</p> <p>Geeft blijk van vaardigheid, ervaring en creativiteit in het toepassen van verschillende pedagogische benaderingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kennis van algemene en vakspecifieke onderwijsmethodiek;</li> <li>– Didactische toepassing afgestemd op het eigen vakgebied;</li> <li>– Differentiatie op basis van vooropleiding, culturele achtergrond en leerstijl van studenten.</li> </ul> <p>Levert succesvolle innovaties op het gebied van cursusontwerp, -levering en/of -inhoud.</p> <p>Signaleert kansen voor onderwijsinnovatie en staat open voor het implementeren van vernieuwingen in het eigen vakgebied; doet verbetervoorstellen en werkt actief aan state-of-the-art benaderingen, zowel in didactiek als in de inhoud van het onderwijs.</p> <p>Verzorgt (PhD) onderwijs /postacademisch onderwijs, summerschool of seminars.</p>	<p>Draagt een duidelijke en aansprekende visie op onderwijs en onderwijsontwikkeling uit, gericht op vernieuwing van het facultair, interfacultair en/of universiteit brede onderwijsprogramma's en op de optimalisatie van het onderwijsrendement, zowel binnen als buiten de eigen instelling.</p> <p>Is een (Inter)nationale erkende autoriteit in onderwijsontwikkeling waarbij de instelling actief wordt gepositioneerd, blijkt uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Het initiëren of leiden van facultaire of facultair-overstijgende programma's op het gebied van onderwijsherziening of innovatie;</li> <li>– Een sleutelrol in (inter)nationale commissies binnen de discipline;</li> <li>– Optredens in (inter)nationale bijeenkomsten over onderwijsvernieuwing of disciplinaire inhoud;</li> <li>– Betrokkenheid als curriculum reviewer bij andere universiteiten, ook op internationaal niveau.</li> </ul> <p>Verzorgt onderwijs op PhD, bachelor- en/of masterniveau.</p>

Dient zelfstandig, dan wel in samenwerking met anderen, subsidieaanvragen in ten behoeve van onderwijsontwikkeling (van toepassing op focusprofiel onderwijs).	
--	--

<b>Kernactiviteit – Onderzoek</b>	
<i>Een duidelijke en erkende scope op onderzoek en onderzoeksactiviteiten gebaseerd op de functie. Door het verwerven, uitvoeren en valoriseren van wetenschappelijk onderzoek wordt bijgedragen aan de ontwikkeling en toepassing van wetenschappelijke kennis en inzichten binnen een onderzoeksgebied. Door dit samen te brengen wordt waarde toegevoegd aan de (open) wetenschap, de maatschappij en waar mogelijk de overheid en het bedrijfsleven. Iedere medewerker draagt hier direct of indirect aan bij.</i>	
<b>Hoogleraar 2</b>	<b>Hoogleraar 1 – Als H2 plus aanvullend</b>
<p>Verwerkt ontwikkelingen binnen het onderzoeksgebied tot bijdragen aan landelijke onderzoeksprogramma's;</p> <p>Is erkende autoriteit op het eigen onderzoeksgebied, waarmee de faculteit wordt gepositioneerd, blijkend uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De relevantie en zichtbaarheid van het eigen onderzoek voor wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven;</li> <li>- Wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften;</li> <li>- Redactielidmaatschappen van wetenschappelijke tijdschriften;</li> <li>- Onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden;</li> <li>- Optredens als spreker op seminars;</li> </ul> <p>Heeft een substantieel aantal promovendi succesvol tot aan promotie begeleid.</p> <p>Beschikt over een grote verdien capaciteit, blijkend uit het over een lange periode succesvol verwerven van 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroommiddelen;</p> <p>Draagt bij aan de verdere ontwikkeling van het strategisch plan en de ontwikkeling van de onderzoeksdomeinen van de faculteit (of de instituten danwel impact-domeinen)</p> <p>Is lid of voorzitter van vooraanstaande landelijke commissies</p>	<p>Verwerkt en leidt ontwikkelingen binnen het onderzoeksgebied tot bijdragen aan landelijke en internationale onderzoeksprogramma's;</p> <p>Is een internationaal erkende wetenschappelijke autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de reputatie van de instelling wordt versterkt, blijkend uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften, die vaak geciteerd worden door vooraanstaande wetenschappers;</li> <li>- Redactielidmaatschap van een van de tien meest toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften;</li> <li>- Baanbrekende onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden;</li> <li>- Veelvuldig optreden als key note speaker op internationale seminars waar de state of the art op het onderzoeksgebied wordt vastgesteld;</li> </ul> <p>Is voorzitter van vooraanstaande landelijke of internationale wetenschappelijke commissies</p>

<b>Kernactiviteit – Academic citizenship</b>	
<i>Gedragingen die bijdragen aan de prestaties van de groep, de eenheid, de faculteit en de UT, inclusief bijdragen die gewoonlijk niet worden erkend door de formele beoordelingssystemen. Academic citizenship omvat de voordelen en verantwoordelijkheden van het behoren tot de academische gemeenschap. De principes van academic citizenship strekken zich uit tot maatschappelijke betrokkenheid, onderzoeks- en onderwijsactiviteiten, universiteit gelieerde activiteiten en alle andere activiteiten waarin wordt bijgedragen aan en de Universiteit Twente wordt vertegenwoordigd op groeps- of facultair niveau.</i>	
<b>Hoogleraar 2</b>	<b>Hoogleraar 1 – als H2 met aanvullend</b>
<p>Geeft leiding aan een leerstoel of onderdelen binnen het eigen departement/organisatieonderdeel, capaciteitsgroep, of instituut met minder dan 10 fte (vast) wetenschappelijk personeel. Het gaat daarbij vooral om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werving, selectie en introductie van getalenteerde nieuwe medewerkers;</li> <li>- Het bevorderen van een optimale teamsamenstelling via doorstroom en uitstroom;</li> <li>- Het creëren van voorwaarden op de werkvloer, waaronder het voeren van ontwikkelgesprekken, het stimuleren van teaminteractie en het waarborgen van</li> </ul>	<p>Geeft leiding aan landelijke of internationale commissies of werkgroepen, waarmee tevens de instelling wordt gepositioneerd.</p> <p>Geeft leiding aan een leerstoel of onderdelen binnen het eigen departement/organisatieonderdeel, capaciteitsgroep, of instituut met meer dan 10 fte (vast) wetenschappelijk personeel en opereert daarin aantoonbaar succesvol.</p>

<p>een sociaal veilige werkomgeving.</p> <p>Geeft leiding aan of neemt deel aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling.</p> <p>Neemt actief deel aan landelijke en internationale commissies en netwerken bijvoorbeeld NWO, KNAW of overheidsorganisaties.</p> <p>Draagt bestuurlijk actief bij aan de facultaire en UT-gemeenschap.</p> <p>Zoekt actief interactie met maatschappelijke organisaties of externe partners.</p> <p>Geeft leiding aan profilering van onderzoek en onderwijs binnen de faculteit bijvoorbeeld via strategische thema's of focusgebieden.</p>	<p>Fungeert als gezaghebbend en vertrouwenwekkend leider, onder meer blijkend uit een substantiële bijdrage aan leiderschap op facultair niveau en/of aantoonbare resultaten in sleutelrollen binnen de faculteit.</p> <p>Treedt op als initiatiefnemer of wetenschappelijk directeur/voorzitter van landelijke initiatieven, waarmee tevens de positie van de instelling wordt versterkt.</p> <p>Bekleedt functies of rollen in maatschappelijke gremia gerelateerd aan het vakgebied, zoals beleids- en adviesraden, consortia met niet-academische partners of (inter)nationale wetenschappelijke of maatschappelijke adviescolleges.</p> <p>Treedt op als initiatiefnemer of wetenschappelijk directeur/voorzitter van landelijke initiatieven, waarmee tevens de positie van de instelling wordt versterkt.</p>
--	--

UNIVERSITY OF TWENTE

Drienerlolaan 5  
7522 NB Enschede

P.O.Box 217  
7500 AE Enschede

P +31 (0)53 489 9111

info@utwente.nl  
www.utwente.nl