

Docentenloopbaanbeleid voor docenten D4 t/m D1

Vastgesteld op 21 januari 2025

1. Aanleiding

2. Uitgangspunten Docentenloopbaanbeleid

Wetenschappelijk onderwijs & kwalificatie docenten
Erkennen en Waarderen van onderwijs in lijn met academische loopbaanpaden
Dienstverbanden gekoppeld aan loopbaanperspectief
Ontwikkel- en professionaliseringsmogelijkheden
Junior docent onderzoeker

3. Overzicht Docentenloopbaanbeleid voor docenten D4 t/m D1

Bijlage 1 Relevante cao-bepalingen

Preambule: meer vaste dienstverbanden
Artikel 2.2 Aangaan dienstverband
Artikel 2.2a Eén dienstverband voor bepaalde tijd
Artikel 2.3 Duur van het dienstverband voor bepaalde tijd
Artikel 6.12 Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten
Artikel 6.5 Loopbaanvorming
Bijlage E Studies en overige afspraken
E.7 Meer vaste dienstverbanden
Bijlage M Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs

1. Aanleiding

Onderwijs is een van de drie kerndomeinen van universiteiten naast de kerndomeinen onderzoek en impact. Binnen de VU worden docenten in het functieprofiel D4 t/m D1 sinds jaar en dag ingezet voor de kerntaak onderwijs vanuit hun specifieke kennis en expertise.

De VU heeft met deze notitie een kader voor het docentenloopbaanbeleid voor deze docenten ontwikkeld in aansluiting op het onderwijsprofiel van de academische loopbaanpaden. Hiermee zorgen we voor gepaste erkenning en waardering voor docenten en maken we een verbinding met de kernwaarden van de VU, de Onderwijsvisie en het Raamwerk Onderwijs.

Het docentenloopbaanbeleid schetst de loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden voor docenten met een zowel tijdelijk als vast dienstverband en biedt de faculteiten een kader voor de verdere uitwerking hiervan.

2. Uitgangspunten Docentenloopbaanbeleid

Wetenschappelijk onderwijs & kwalificatie docenten

Onderwijs bij de VU is onlosmakelijk verbonden aan onderzoek. Het verschil tussen docenten D4 t/m D1 en UD-UHD-HL is dat docenten D4 t/m D1 niet direct betrokken zijn bij het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek of deel uitmaken van een onderzoeksteam. Ze zijn wel indirect betrokken bij het wetenschappelijk onderzoek; ze baseren hun onderwijs op wetenschappelijk onderzoek en het uitgangspunt hierbij is dat docenten aangesloten zijn bij actueel wetenschappelijk onderzoek en verbonden zijn met de onderzoeksintensieve omgeving, waaraan invulling wordt gegeven door de faculteit. De VU gaat er van uit dat docenten D4 en D3 niet gepromoveerd hoeven zijn en dat docenten D2 en D1 gepromoveerd zijn. Faculteiten kunnen hier gemotiveerd van afwijken. De wijze waarop ze afwijken, op welke docenten/opleiding/afdeling dit van toepassing is, hoe de docententeams zijn samengesteld en welke kwaliteiten op het gebied van onderwijs in de teams zijn vertegenwoordigd maakt onderdeel uit van het Strategisch Personeelsplan.

Erkennen en Waarderen van onderwijs in lijn met academische loopbaanpaden

Vanuit Erkennen en Waarderen is het ontwikkelen en geven van onderwijs een gelijkwaardig kerndomein ten opzichte van de kerndomeinen onderzoek en impact. Docenten D4 t/m D1 dragen bij aan het kerndomein onderwijs van onze universiteit. Zij focussen zich op en specialiseren zich in onderwijs. Specifieke kennis en vaardigheden op het gebied van onderwijs dragen bij aan excellent onderwijs.

Door dit uitgangspunt ontstaat binnen de VU een inhoudelijke wisselwerking tussen docenten loopbaanpaden en de academische loopbaanpaden met een onderwijsprofiel. Dit betekent dat de beoordelingscategorieën en -principes uit de academische loopbaanpaden van docenten D2 en D1 gelijk zijn aan die van UD's en UHD's op onderwijs.

Dienstverbanden gekoppeld aan loopbaanperspectief

D4 docenten zijn startende docenten die aan het begin van een loopbaan als docent staan. Ze verzorgen reeds ontwikkelde onderwijsdelen, kijken toetsen na, begeleiden werkgroepen en bachelor scripties. Dit is veruit de grootste groep docenten aan de VU. D3 docenten hebben over het algemeen enkele jaren onderwijservaring, geven onderwijs, begeleiden werkgroepen, bachelor- en master scripties en hebben meer (stage) coördinerende taken.

Om docenten ontwikkelmogelijkheden te bieden en de onderwijskwaliteit te borgen en verder te ontwikkelen, bieden we Docenten 4 in principe standaard één contract met een duur van meerdere jaren. De motivatie voor de tijdelijkheid van een meerjarig dienstverband voor D4 docenten is dat een D4 functie als vaste aanstelling niet passend is binnen een universiteit, omdat er onvoldoende doorgroei en ontwikkelmogelijkheden zijn. Immers, van docenten D2 en D1 wordt verwacht dat ze gepromoveerd zijn.

In specifieke situaties kan worden overwogen om Docenten 4 een korter lopend dienstverband of een vast contract aan te bieden. Denk bij de mogelijkheid voor een vast dienstverband met een kleine omvang aan bijvoorbeeld docenten die hier bewust voor kiezen omdat ze het combineren met een hoofdfunctie elders. Een situatie waarin een korter lopend dienstverband kan worden overwogen is wanneer er een duidelijk tijdelijke piekbelasting is door bijvoorbeeld ziekte, of zwangerschapsverlof.

Na afloop van het tijdelijke dienstverband is er de mogelijkheid om te solliciteren op eventueel beschikbare vacatures (voor een D3 functie of een promotieplaats) of is er uitstroom naar een (docenten)functie elders. Een bevordering naar een D3 functie tijdens het tijdelijke dienstverband is ook mogelijk.

Aan de VU werkt slechts een klein aantal D2 en D1 docenten. Doorgroeimogelijkheden naar deze functies zijn beperkt. Voor deze functies komen (zeer) ervaren gepromoveerde docenten in aanmerking. Aangezien interne kandidaten bij gelijke geschiktheid voorrang hebben boven externe kandidaten bij de werving voor universitair docenten, ligt een loopbaan in de U-lijn met een onderwijsprofiel meer voor de hand.

Het aantal (beschikbare) tijdelijke en vaste docent-posities is afhankelijk van de invulling van onderwijsformatie van de faculteit en opleiding die wordt onderbouwd in het Strategisch Personeelsplan. HR ziet toe op de uitvoering van het Strategisch Personeelsplan.

Ontwikkel- en professionaliseringsmogelijkheden

Docenten D4 t/m D1 kunnen bij het VU Centre for Teaching & Learning terecht voor het behalen van onderwijskwalificaties, trainingen, intervisie, coaching gericht op persoonlijke en professionele groei. De docenten D4 t/m D1 worden door faculteiten gefaciliteerd om hieraan deel te nemen. Faculteiten leggen in het facultaire personeelsbeleid vast per functieniveau wat de gewenste minimale omvang van het dienstverband is en hoeveel ontwikkeltijd daarbij hoort. De ontwikkeltijd wordt door de faculteit redelijkerwijs vastgesteld, passend bij de duur en omvang van het dienstverband. De ontwikkeltijd bevat in elk geval minimaal de tijd die benodigd is voor het volgen van scholing (zoals een BKO). Aan het begin van het traject maakt de docent afspraken over de benodigde tijdsinvestering met de leidinggevende.

Naast de trainingen die geboden worden (denk aan het BKO, zie voor alle trainingen Tabel 1) kan de tijd voor professionalisering en ontwikkeling tevens gebruikt worden om passief deel te nemen aan onderzoek, een promotievoorstel te schrijven, et cetera.

Junior docent onderzoeker

De VU biedt in lijn met de CAO de mogelijkheid van een combinatiefunctie van junior docent en promovendus binnen een tijdelijk dienstverband. Tijdens dit promotietraject wordt verwacht dat de docent tevens het BKO behaalt. De duur van dit tijdelijke dienstverband is in principe zes jaar. Het is aan de faculteit om te bepalen of deze optie wenselijk is binnen het SPP en om eventuele vacatures te stellen.

3. Overzicht Docentenloopbaanbeleid voor docenten D4 t/m D1

Dit kader beschrijft de doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden binnen de VU en slaat tevens een brug naar de UFO indelingscriteria, het Raamwerk Onderwijs en de Academische Loopbaanpaden.

De faculteiten gebruiken dit kader voor invulling van het eigen personeelsbeleid en het strategisch personeelsplan en dragen zorg voor de implementatie van de loopbaanpaden voor zowel aankomende als zittende docenten D4 t/m D1.

De monitoring van de implementatie van de loopbaanpaden wordt geborgd in de planning- en control cyclus via de jaarplan- en jaarverslag rapportages en besproken in de bestuurlijke overleggen.

Docent 4	
Doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden	• In het Opleidings- en Begeleidingsplan worden afspraken vastgelegd omtrent de professionalisering en ontwikkeling van de docent. • De volgende, door CTL VU gegeven trainingen worden standaard aangeboden aan D4 docenten: ○ Professioneel docentschap voor Junior Docenten (inclusief BKO) ○ Pioneers of Education • Voor D4 docenten met een hoofdfunctie elders wordt de BKO-flex aangeboden. • Er wordt naar redelijkheid tijd gereserveerd voor het volgen van professionaliserings- en ontwikkelactiviteiten • Doorstroom: solliciteren op eventueel beschikbare D3 functie, promotieplaats of uitstroom.
UFO Indelingscriterium	• Verzorgen van reeds ontwikkelde reguliere onderwijsonderdelen.
Raamwerk Onderwijs	• Fase 1: van beginnend docent naar bekwaam docent

Docent 3	
Doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden	• CTL VU biedt alle D3 t/m D1 docenten een continue ontwikkelpad • Er wordt naar redelijkheid tijd gereserveerd voor het volgen van professionaliserings- en ontwikkelactiviteiten • Doorstroom: loopbaanperspectief richting D2; afhankelijk van de mogelijkheden en/of beschikbare D2 posities binnen faculteit. Andere opties: solliciteren op eventueel beschikbare promotieplaats of uitstroom.
UFO Indelingscriterium	• Verzorgen van reeds ontwikkelde reguliere onderwijsonderdelen. • Zorgen voor periodiek onderhoud van de toegewezen onderwijsonderdelen. • Signaleren van verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen.
Raamwerk Onderwijs	• Fase 2: van bekwaam docent naar reflecterend onderwijsprofessional

Docent 2	
Doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden	• CTL VU biedt alle D3 t/m D1 docenten een continue ontwikkelpad, met onder andere de Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO) • Er wordt naar redelijkheid tijd gereserveerd voor het volgen van professionaliserings- en ontwikkelactiviteiten • In principe geldt voor docenten D2 en D1 dat een promotie verplicht is, maar hier kan een faculteit op opleidingsniveau van afwijken. • Doorstroom: loopbaanperspectief richting U(H)D (onderwijsprofiel) voor gepromoveerde docent: open wervingsprocedures waarbij men conform cao in het geval van gelijke geschiktheid als VU-medewerker een voorrangpositie geniet. Loopbaanperspectief richting D1: afhankelijk van de mogelijkheden en/of beschikbare D1 posities binnen faculteit
UFO Indelingscriterium	• Ontwikkelen van toegewezen onderwijsonderdelen op basis van vastgestelde opzet, inhoud en didactiek. • Verzorgen van zelfontwikkelde onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen. • Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijsevaluaties voor de toegewezen onderwijsonderdelen. • Deelnemen aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen de capaciteitsgroep.
Raamwerk Onderwijs	• Fase 3: van reflecterend onderwijsprofessional naar onderwijsinnovator / specialist
Academische Loopbaanpaden	• Algemene academische basis (vanaf UD) – onderwijsdeel van het onderwijsprofiel

Docent 1	
Doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden	• CTL VU biedt alle D3 t/m D1 docenten een continue ontwikkelpad, met onder andere de Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO) en de Leergang onderwijskundig Leiderschap (LOL). • Er wordt naar redelijkheid tijd gereserveerd voor het volgen van professionaliserings- en ontwikkelactiviteiten • In principe geldt voor docenten D2 en D1 dat een promotie verplicht is, maar hier kan een faculteit op opleidingsniveau gemotiveerd van afwijken. • Doorstroom: loopbaanperspectief richting U(H)D (onderwijsprofiel) voor gepromoveerde docent: open wervingsprocedures waarbij men conform cao in het geval van gelijke geschiktheid als VU-medewerker een voorrangspositie geniet.
UFO Indelingscriterium	• Initiëren en ontwikkelen van de opzet, inhoud en didactiek voor samenhangende onderwijsonderdelen. • Verzorgen van zelfontwikkelde onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen. • Opstellen van verbetervoorstellen en deze implementeren naar aanleiding van onderwijsevaluatie voorsamenhangende onderwijsonderdelen. • Geven van leiding aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen de capaciteitsgroep.
Raamwerk Onderwijs	• Fase 3: van reflecterend onderwijsprofessional naar onderwijsinnovator/ specialist
Academische Loopbaanpaden	• Algemene academische basis senior staf (vanaf UHD) – onderwijsdeel van het onderwijsprofiel

Bijlage 1 Relevante cao-bepalingen

Preamble

Meer vaste dienstverbanden

Cao-partijen hechten eraan dat werknemers aan universiteiten perspectief hebben om een carrière op te bouwen. Partijen zien echter dat het aantal docenten met een tijdelijk contract gegroeid is, waardoor dit perspectief niet altijd voldoende geboden kan worden. Daarom spreken cao-partijen af om het aantal docenten met een tijdelijk contract omlaag te brengen.

Volgens de laatst beschikbare WOPI-cijfers (2023) heeft 10,9% van het onderwijzend WP (HGL, UHD, UD, Docent 1 t/m 4) in de sector een docent-functie met een tijdelijk contract. Hierbij hanteren we als definitie dat werknemers met de functies HGL, UHD en UD allen als vast worden geteld, evenals de docenten met een vast contract en in fte wordt gerekend. Partijen spreken af dat de sector dit cijfer omlaag zal gaan brengen naar 13,5%, binnen een maximale termijn van 3 jaar. Dit kunnen vaste docentfuncties zijn, maar ook UD-functies worden. Individuele universiteiten hebben een inspanningsverplichting om hun aandeel in deze sectoropgave te leveren. De voortgang wordt jaarlijks bij de bekendmaking van de nieuwe WOPI-cijfers in het lokaal overleg besproken.

Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap ten aanzien van tijdelijk personeel wordt van alle leidinggevendenden gevraagd de benodigde inzet van medewerkers over een langere termijn strategischer te plannen en zal op sommige plekken in de sector mogelijk het onderwijsmodel moeten worden aangepast.

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. In afwijking van artikel 7:652 lid 4a en 5 BW kan bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Artikel 2.2a Eén dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2 eerste lid kan de werkgever in afwijking van de in artikel 2.3 genoemde maximale totale duur van het dienstverband, met een werknemer één dienstverband voor bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vooraf vastgestelde bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Het dienstverband als bedoeld in lid 1 kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, één keer met maximaal drie maanden worden verlengd.
5. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte of in de functie van universitair (hoofd)docent, tenzij met deze werknemer een dienstverband wordt aangegaan voor een formeel vastgelegd traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie zoals bedoeld in artikel 6.6 van deze cao.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer in een obp-functie, met uitzondering van obp zoals bedoeld in artikel 2.3, zesde lid, sub d en e, en zevende lid.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met de werknemer kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Met ingang van 1 januari 2022 geldt als uitgangspunt dat met een werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte of in de functie van universitair (hoofd)docent of in een obp-functie een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een maximale duur van twaalf maanden. Bij gebleken geschiktheid en voortzetting in dezelfde functie wordt na deze periode aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan. Als deze geschiktheid niet kan worden vastgesteld, of vanwege ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof of arbeidsongeschiktheid nog niet kan worden vastgesteld, mag het tijdelijk dienstverband nog eenmaal voor een maximale duur van twaalf maanden worden verlengd, of bij opvolgend werkgeverschap voor de maximale duur van twaalf maanden worden aangegaan.
2. Voor de functies binnen het wp, met uitsluiting van de functies genoemd in het vierde lid, kan in afwijking van de duur van het eerste lid een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een

maximale duur van 36 maanden. Voor de navolgende functies kan echter een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden:

1. functies waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering. Deze langere duur van dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen wetenschappelijk product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan;
2. functies van onderzoekers 3 en 4 (de zogenaamde postdocs). Dit zijn functies die naar hun aard het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd rechtvaardigen;
3. tot 1 augustus 2023 voor functies van docenten indien onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen. Voor werknemers die op 1 augustus 2023 een dienstverband voor bepaalde tijd op basis van deze bepaling hebben, loopt het dienstverband van rechtswege af op de tussen partijen overeengekomen datum.

Artikel 6.12 Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten

In dit artikel wordt onder een juniordocent verstaan een werknemer met het UFO-functieprofiel Docent in functieniveau 4 of 3 die tevens een tijdelijk dienstverband van 4 jaar of langer conform artikel 2.2a van deze cao krijgt aangeboden.

1. Aan junior docenten wordt, met inachtneming van de cao bepalingen, een langer durend dienstverband aangeboden van bijvoorbeeld vier tot zes jaar, waarbij tijd wordt ingeruimd voor ontwikkeling en ontwikkelingsactiviteiten en indien van toepassing het behalen van onderwijskwalificaties (BKO). Met de junior docent wordt een opleidings- en begeleidingsplan opgesteld.
2. De werkgever kan een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker of promovendus binnen een tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar aanbieden. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een promotietraject met succes af te ronden.
3. Het behalen van de in lid 2 genoemde kwalificaties wordt voor zover mogelijk binnen het dienstverband van de universiteit gerealiseerd. Hierover worden door leidinggevende en werknemer nadere afspraken gemaakt.

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

1. Bij werving van universitair docenten wordt in het kader van goed loopbaanbeleid gekeken naar in dienst zijnde docenten en onderzoekers die gepromoveerd zijn. Zij hebben, na werknemers zoals bedoeld in artikel 9.13, als interne kandidaten bij gelijke geschiktheid, in casu het voldoen aan de gestelde functie-eisen, een voorrangspositie. Deze voorrangspositie houdt met ingang van 1 september 2023 in: bij de werving van een universitair docent wordt een gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de betreffende instelling en die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft bij gelijke geschiktheid voorrang boven een externe sollicitant.
2. Bij de werving voor een vaste docentpositie wordt met ingang van 1 september 2023 een docent in dienst van de betreffende instelling die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft, na werknemers zoals bedoeld in artikel 9.13, en die na beoordeling voldoet aan de functie-eisen voor de vaste positie voorrang boven een externe sollicitant.

Bijlage E Studies en overige afspraken

Paragraaf 2 Overige afspraken

E.7 Meer vaste dienstverbanden

Cao-partijen hechten eraan dat werknemers aan universiteiten perspectief hebben om een carrière op te bouwen. Partijen zien echter dat het aantal docenten met een tijdelijk contract gegroeid is, waardoor dit perspectief niet altijd voldoende geboden kan worden. Daarom spreken cao-partijen af om het aantal docenten met een tijdelijk contract omlaag te brengen. Volgens de laatst beschikbare WOPI-cijfers (2021) heeft 15,0% van het onderwijzend WP (HGL, UHD, UD, Docent 1 t/m 4) in de sector een docent-functie met een tijdelijk contract. Hierbij hanteren we als definitie dat werknemers met de functies HGL, UHD en UD allen als vast worden geteld, evenals de docenten met een vast contract en in fte wordt gerekend. Partijen spreken af dat de sector dit cijfer omlaag zal gaan brengen naar 13,5%, binnen een maximale termijn van 3 jaar. Dit betekent dat er circa 300 tijdelijke docentposities worden omgezet. Dit kunnen vaste docentfuncties zijn, maar ook UD-functies worden. Individuele universiteiten hebben een inspanningsverplichting om hun aandeel in deze sectoropgave te leveren. De voortgang wordt jaarlijks bij de bekendmaking van de nieuwe WOPI-cijfers in het Lokaal Overleg besproken. Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap ten aanzien van tijdelijk personeel wordt van alle leidinggevers gevraagd de benodigde inzet van medewerkers over een langere termijn strategischer te plannen en zal op sommige plekken in de sector mogelijk het onderwijsmodel moeten worden aangepast.

Inleiding

Cao-partijen hebben het thema ‘verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs’ nadrukkelijk en gezamenlijk op de agenda gezet. Het betreft hier voornamelijk de functies van de junior docent (Docent 3 en 4) en de postdocposities (Onderzoeker 3 en 4). Bij een wetenschappelijk carrière is de verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek evident en geborgd op persoonsniveau. De academische carrière loopt via de as van Universitair docent (UD), Universitair hoofddocent (UHD) en Hoogleraar. De functies van junior docent en de postdoc is deze verbondenheid veel minder tot niet aanwezig. Deze functies worden in de regel vervuld in een tijdelijk dienstverband. Een belangrijke vraag aan de cao-tafel is welke afspraken werkgevers en werknemers willen maken om deze tijdelijke banen, naast inhoudelijk productief, interessant en uitdagend, ook te kunnen verrijken als waardevolle loopbaanstap voor onze werknemers.

Voor de functie van junior docenten worden vaak pas afgestudeerden geworven. Voor hen is dit meestal de eerste echte (tijdelijke) baan en daarmee mogelijk de eerste stap in hun loopbaan/carrière. Het getuigt van goed werkgeverschap een deel van deze junior docenten meer werkzekerheid en loopbaanperspectieven te bieden op de arbeidsmarkt, door onder meer een eenmalig lang(er)durend dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden. Het gaat dan om een dienstverband van vier (tot zes) jaar, waarbij de werknemer een professionaliseringstraject doorloopt hetgeen de inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Dat maakt de functie ook aantrekkelijker, waardoor het eenvoudiger is talentvolle werknemers aan te trekken. Het komt bovendien de kwaliteit van het onderwijs ten goede (denk bijv. aan inzet van pas afgestudeerd talent voor ICT-innovaties in het onderwijs en werkgroep begeleiding).