

# Opleidingskader Faculteit der Bètawetenschappen 2019/2021

## Over dit document

|                                     |                                                                                                                                            |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>URL werkversie</b>               | <a href="https://tinyurl.com/vubeta-opleidingskader">https://tinyurl.com/vubeta-opleidingskader</a><br>(gebruik deze link voor commentaar) |
| <b>Type document</b>                | Facultaire richtlijn                                                                                                                       |
| <b>Datum laatste<br/>aanpassing</b> | 29 oktober 2019<br>(na bespreking in FGOV)                                                                                                 |
| <b>Auteur(s)</b>                    | HRM BETA / MvdR                                                                                                                            |
| <b>Verspreiding</b>                 | Faculteit                                                                                                                                  |
| <b>Geconsolideerde PDF versies</b>  |                                                                                                                                            |
| <i>Versie</i>                       | <i>Omschrijving</i>                                                                                                                        |
|                                     |                                                                                                                                            |

## 1. Inleiding

Dit Opleidingskader is er allereerst op gericht medewerkers en leidinggevende van de Bètafaculteit een handvat te bieden om in overleg voor opleidingen te kiezen die passen in de fase van de loopbaan en bijdragen aan geïnspireerd en betrokken onderwijs en/of leidinggeven. Daarnaast geeft het een kader waarbinnen de afdelingen hun opleidingsplannen kunnen maken.

Het opleidingsbudget bij Beta ligt bij de afdelingen. Zij zijn verantwoordelijk voor het maken van een jaarlijks opleidingsplan voor ondersteunend en beheerspersoneel (obp) en wetenschappelijk personeel (wp), waarin ze minimaal 1% van de bruto-loonsom dienen te besteden. Het afdelingsopleidingsplan is een paragraaf van het Strategisch Personeelsplan (SPP) dat in het voorjaar door de afdelingen gemaakt c.q. geactualiseerd wordt. De

directeur bedrijfsvoering maakt een opleidingsplan voor het faculteitsbureau en de facultaire diensten.

Onderstaand kader geeft de zowel de VU-brede, als facultaire- en cao-kaders weer waarbinnen de afdelingen hun opleidingsplannen kunnen opstellen. Na de uitgangspunten in paragraaf 3.0, vindt men de concrete uitwerking van het universitaire en facultaire beleid in paragraaf 4.2 en de matrixen met het facultair kader in bijlage 1 en het universitair kader in bijlage 2.

Belangrijke regels omtrent de opleiding van docenten zijn gesteld in het VU-brede Richtlijn Onderwijskwalificaties. Het FB vindt het belangrijk dat de faculteit deze regels zoveel mogelijk naleeft. Deze regels zijn opgenomen in bijlage 2. De facultaire wensen waarvan het merendeel gaat om opleidingen op gebied van leiderschap en management zijn opgenomen in bijlage 1.

Vanzelfsprekend dient dit kader met verstand te worden toegepast. Leidinggevendenden kunnen met de matrixen in de hand tijdens een jaargesprek de opleidingen bespreken. Mocht een te belastende samenloop/opvolging van opleidingen ontstaan bij een medewerker dan moet een keuze gemaakt worden voor de belangrijkste opleiding en de ander uitgesteld worden. Ook opleidingen waar een beperkte inschrijfcapaciteit is, kunnen mogelijk niet volgens schema gevolgd worden. De werkbaarheid staat altijd voorop.

Dit facultair opleidingskader geldt niet voor promovendi of juniordocenten. Een promovendus of junior docent heeft een arbeidsrelatie die gericht is op opleiding. De CAO bepaalt voor promovendi dat er binnen drie maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst een individueel afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt opgesteld. Juniordocenten vallen onder het "Development Program for Junior Lecturers" or het Bèta trainingsprogramma.

## 2. Begrippen

1. Met scholing wordt in dit plan alle inspanningen op het gebied van deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn trainingen, cursussen en opleidingen, maar ook het deelnemen aan leerprojecten in de praktijk, het leren met collega's (intervisie, mentor-mentee programma), congresdeelname en het volgen van leergangen.
2. Met persoonlijke ontwikkeling wordt bedoeld het ontwikkelen van kennis en expertise, competenties en attitude.
3. Onder scholingskosten worden verstaan: kosten van inschrijving voor en deelname aan training, cursus of school, examenkosten, kosten van loopbaantrajecten, kosten van congresbezoek, kosten van verplichte literatuur en voor de scholing noodzakelijke reis- en verblijfkosten, voor zover deze niet binnen het woon- en werktraject vallen.

### 3. Uitgangspunten

1. Medewerkers zijn zelf medeverantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling ten einde hun functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Hierbij is er een zekere vrijheid om te kiezen voor een bepaalde cursus of opleiding.
2. De scholing van wetenschappelijk medewerkers bij de Bètafaculteit vindt primair plaats binnen het kader van de gewenste ontwikkelingen op het gebied van onderwijs & onderzoek (incl. kennisvalorisatie) en bestuur en beheer. Voor het ondersteunend personeel ligt de focus op het gebied van de bedrijfsvoering, advisering en dienstverlening.
3. Scholingsvoorstellen worden in de regel (maar niet uitsluitend) in het jaar- en beoordelingsgesprek gedaan en besproken. De naast hogere leidinggevende beoordeelt alle scholingsvoorstellen, verleent toestemming en stelt waar nodig budget beschikbaar. Maatwerk en flexibiliteit is mogelijk mits in overleg en binnen de beschikbare financiële ruimte.
4. Afspraken rond scholing worden altijd schriftelijk vastgelegd. Verzoeken worden in de regel via het jaar-en beoordelingsgesprek aangevraagd bij de naast hogere leidinggevende en door haar/hem geaccordeerd. De medewerker moet individuele opleidingsafspraken registreren in VUnet via de selfservice 'Opleidingsafspraken maken'. Dit maakt dan ook onderdeel uit van het personeelsdossier.
5. Voor de vergoeding van opleidingen wordt onderscheid gemaakt in:
  - Functieopleidingen, zijnde opleidingen die voor een medewerker noodzakelijk zijn voor een goede vervulling van de *huidige* functie. Functieopleidingen hebben vaak een kortdurend karakter (één of meerdaagse training);
  - Loopbaanopleidingen, zijnde opleidingen die gericht zijn op het vervullen van een functie of beroep in de *toekomst*, binnen of buiten de faculteit. Deze opleidingen kunnen tevens in het belang zijn van de werkgever, bijvoorbeeld in het kader van talentbeleid (medewerkers klaarstomen voor een nieuwe functie), of van noodzakelijke uitstroom (bijvoorbeeld als de medewerker "uit zijn of haar functie is gegroeid" en er geen doorgroeimogelijkheden binnen de faculteit aanwezig zijn).

Op het vergoeden van opleidingen is, de met de lokale vakorganisaties overeengekomen *Regeling Opleidingsfaciliteiten* van toepassing. Hierin is onder meer het volgende bepaald over de opleidingskosten:

**Functieopleidingen:** In het algemeen zullen functieopleidingen 'in opdracht' van de werkgever worden verricht. De kosten hiervan worden voor 100% door de werkgever vergoed.

**Loopbaanopleidingen:** Een opleiding die, naar mening van de leidinggevende, bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling wordt voor 50% vergoed.

Ten aanzien van de terugbetalingsverplichting wijkt de BETA faculteit ten gunste van de medewerker af. De terugbetalingsverplichting die voor beide soorten opleidingen geldt, wanneer de werknemer uit eigen beweging binnen 2 jaar de VU verlaat of door eigen toedoen de opleiding niet met succes afrondt, wordt alleen gehandhaafd wanneer er vooraf schriftelijke afspraken over de terugbetaling gemaakt zijn via de HRM selfservice 'opleidingsafspraken maken'.

6. Op grond van artikel 6.5 van de cao is er (via de HRM- loopbaanregisseur) recht op loopbaanadvies;
  - Voor medewerkers met een dienstverband van twee jaar of meer één keer een loopbaanadvies van een professionele organisatie;
  - Voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek, zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling met een deskundige.
7. Op grond van artikel 6.9 van de cao heeft iedere medewerker heeft jaarlijks recht op tenminste 2 ontwikkeldagen om te werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. De invulling van deze dagen kan op de agenda van het jaargesprek staan.
8. Kosten van loopbaancursussen gericht op het vinden van een andere baan worden verrekend met een eventuele transitievergoeding na beëindiging van het dienstverband. Dit wordt vooraf afgesproken en vastgelegd in het personeelsdossier via de HRM selfservice 'opleidingsafspraken maken'.
9. Voor alle te volgen opleidingen hanteert de faculteit de spelregel dat vooraf wordt afgesproken wat in werktijd en wat in eigen tijd wordt gedaan aan de opleidingen. Voor functieopleidingen geldt als richtlijn dat dit in werktijd mag geschieden, tenzij de cursus wordt gehouden in de avonduren of op niet-werkdagen. Voor loopbaanopleidingen geldt als richtlijn, dat dit zoveel mogelijk in de eigen tijd wordt gedaan of met behulp van verlofdagen en -uren.
10. Voor alle scholingskosten wordt binnen de afdeling hetzelfde ordernummer gebruikt, zodat de besteding goed gemonitord kan worden.

## 4. Facultair kader voor afdelingsopleidingsplannen

In bijlage 1 is een matrix opgenomen waarin per functiecategorie of groep medewerkers de facultaire doelstellingen zijn opgenomen. In bijlage 2 is de matrix opgenomen waarin de VU-brede regels zijn opgenomen. Hoewel de faculteit deze regels niet gemaakt heeft vindt het FB de naleving hiervan wel belangrijk. Het uitgangspunt daarbij is 'comply or explain'.

De afdelingen nemen in het jaarplan, op basis van de vlootschouw, een plan op waarbij de medewerkers tenminste op het niveau van de in beide matrixen opgenomen opleidingen worden gebracht. Een dergelijk plan kan ook meerdere jaren beslaan. Wanneer sommige eisen onhaalbaar blijken kan voor een getemporeerde of deel-oplossing gekozen worden.

## 4.1 Facultaire speerpunten

Voor de komende jaren heeft het FB op opleidingsgebied de volgende speerpunten:

- Ontwikkeling van management en leiderschap; de complexe universitaire omgeving, het uitgangspunt van 'the professional in the lead' en vermindering van de ondersteuning maakt het noodzakelijk dat leidinggevende wetenschappers beter toegerust worden om bestuurs- en managementtaken uit te voeren.
- Carrièreperspectief van vrouwelijke wetenschappers; de bèta-faculteit wil meer dan alleen de KPI voor vrouwelijke hoogleraren halen. De aandacht moet gericht zijn op gelijke kansen en beloning voor vrouwelijke wetenschappers gedurende de gehele carrière.
- Een BKO percentage van minimaal 80% is een noodzakelijke ondergrens om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen.

## 4.2 Concrete uitwerking

In 2019/2020/2021 staan voor het FB en de afdelings MT's de volgende drie trainingen op de rol:

1. De workshop Mindbug is gericht op bewustwording van alle blokkades voor een diverse en inclusieve cultuur. Belemmeringen voor vrouwelijke wetenschappers om te solliciteren, door te groeien etc. komen in deze workshop aan de orde.
2. De workshop 'Oog voor Sociale Veiligheid' heeft als doel een cultuur te doen ontstaan waar medewerkers zich vrij voelen om aan te geven wanneer zij zich onveilig of ongemakkelijk voelen en waar medewerkers en leidinggevenden elkaar aanspreken op grensoverschrijdend gedrag.
3. De workshop Art of Engagement/ Colordynamics draagt bij aan de ontwikkeling van een gemeenschappelijk begrippenkader rondom samenwerking en interactie, bewustwording van teamwork en ontwikkeling van leiderschap en verantwoordelijkheid.

Verder zal de cursus 'Vrouwelijk leiderschap' expliciet onder de aandacht gebracht worden van de vrouwelijke medewerkers binnen WP en OBP vanaf groep 11.

Het Faculteitsbestuur vindt het belangrijk dat iedere nieuwe leidinggevende binnen drie maanden de eendaagse cursus 'Introductie voor nieuwe leidinggevenden' volgt en binnen 2 jaar het 'Programme Leadership and Management Skills'. Dit betreft zowel alle medewerkers die intern doorgroeien naar een leidinggevende rol als nieuwe medewerkers die in een leidinggevende rol worden aangesteld. Ook de cursus 'Jaar- en beoordelingsgesprekken voeren' is belangrijk in de eerste twee jaar voor alle nieuwe leidinggevenden.

Alle medewerkers die promovendi begeleiden moeten binnen twee jaar na aanvang van deze verantwoordelijkheid de training 'Begeleiden van promovendi' starten.

Wetenschappelijk medewerkers vanaf UD2 niveau worden geacht een leiderschapstraject op tactisch niveau te volgen. Het FB draagt jaarlijks het maximale aantal deelnemers voor

voor de cursus 'Persoonlijk leiderschap'. Het streven is dat (toekomstige) Afdelingshoofden en bestuurlijke 'high potentials' binnen de faculteit deze cursus volgen.

Medewerkers die Engelstalig onderwijs (gaan) geven moeten Engels tenminste op C1 niveau beheersen of de opleiding 'Teaching English' volgen binnen 18 maanden na aanvang van de taak. Van niet-Nederlandstalige vaste staf wordt verwacht dat zij het Nederlands zodanig beheersen dat managementtaken en bestuurstaken uitgeoefend kunnen worden. Als dat niet het geval is dan moet er een cursus gevolgd worden.

Door VU Learn! Academy worden regelmatig cursussen voor leden van examencommissies en opleidingscommissies georganiseerd. Het is de verantwoordelijkheid van de afdelingen om leden van de examencommissies en opleidingscommissies voldoende scholing te bieden. Andere opleidingen op gebied van onderwijs worden op de afdelingen in overleg tussen leidinggevende en medewerker afgesproken. Het opleidingsaanbod is op VUnet terug te vinden onder 'Opleidingsaanbod Onderwijs'.

Het Faculteitsbestuur ondersteunt deelname aan het VU mentor-mentee programma (Postdoc en UD'S). Dit programma heeft als doel een brede bijdrage te leveren aan de optimale ontwikkeling van talentvolle wetenschappers.

### 4.3 Naleving van Universitaire regels

De regels omtrent BKO, SKO en LOL zijn centraal binnen de VU vastgesteld na overleg met de OR. Hoewel de regels niet altijd naadloos aansluiten bij de behoeften van de faculteit, hecht het FB wel aan naleving van deze regels. Waar de regels slecht passen wordt overleg gezocht voor aanpassing of gekeken naar een manier om misschien niet letterlijk maar dan toch aan de inhoud van de regel recht te doen.

De SKO is met ingang van 2018 binnen de VU de voorgeschreven kwalificatie voor alle functioneel en hiërarchisch leidinggevend in het onderwijs of onderzoek en onderwijs te samen vanaf het UD2 -niveau (Bijlage 2). \* De faculteit wijkt in overleg hiervan af Richtlijn voor het behalen van de SKO kwalificatie bedraagt uiterlijk 24 maanden na aanvang van de leidinggevende functie. Voor veel afdelingen binnen Beta is dat zeker de komende jaren niet haalbaar. Om toch de kennis van de SKO in ons onderwijs te waarborgen verdient het aanbeveling dat in ieder geval wel opleidingsdirecteuren en opleidingscoördinatoren hun SKO behalen. Daarnaast zoekt HRM Beta overleg met de opleiders om voor ervaren docenten een verkorte versie van het SKO te ontwikkelen.

De Leergang Onderwijskundig Leiderschap (LOL) is vanaf 2018 binnen de VU de voorgeschreven leergang voor portefeuillehouders onderwijs en opleidingsdirecteuren.

De onderwijsdirecteur benadert actief de betrokkenen voor SKO en LOL.

## 5. Communicatie van dit kader

Na consultatie van het AHO zal dit facultair kader ter instemming worden voorgelegd aan de ODC. Dit instemmingsrecht geldt overigens niet voor de inhoud van 4.3 en bijlage 2. Dit is al geldend beleid dat na instemming van de OR voor de hele VU is ingevoerd.

De tekst wordt op VUnet opgeslagen op een openbare plek. Aan de vaststelling zal aandacht besteed worden in de Bèta- nieuwsbrief. Het beleid wordt aan alle BETA-leidinggevenden gemaïld met het verzoek de matrix in jaargesprekken er bij te houden. Daarnaast zullen de HRM-adviseurs met de MT's van de afdelingen dit kader doornemen teneinde in het voorjaar van 2020 in de SPP's tot een afdelingsspecifiek opleidingsplan te komen.

## Bijlage 1: Matrix opleidingen BETA

| Functie                                       | Opleiding                                                                                                                                                              | Tijdstip                                            | Bron                 |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| Alle OBP en WP leidinggevend                  | Introductie management VU (1 dagdeel)                                                                                                                                  | Binnen 3 maanden                                    | Opleidingskader Beta |
|                                               | Cursus Jaargesprekken (2 dagdelen)                                                                                                                                     | Binnen 2 jaar                                       | Opleidingskader Beta |
|                                               | Program Leadership and Management Skills (4x 2 dagen gedurende 10 maanden )                                                                                            | Binnen 2 jaar                                       | Opleidingskader Beta |
| Alle docenten die Engelstalig onderwijs geven | Cursus 'Teaching English' of tenminste niveau C1 (modulair)                                                                                                            | Binnen 18 maanden na aanvang onderwijstaak          | Opleidingskader Beta |
| Alle niet Nederlandstalige vaste staf         | Cursus Nederlands gericht op een zodanig niveau dat managementtaken en bestuurstaken kunnen worden uitgeoefend                                                         |                                                     | Opleidingskader Beta |
| Alle UHD's en Hoogleraren                     | Leiderschapstraject op tactisch niveau (Academisch of Persoonlijk leiderschap)                                                                                         |                                                     | Opleidingskader Beta |
| Iedereen die promovendi begeleidt             | Begeleiden van promovendi (6 dagdelen)                                                                                                                                 | Start binnen 1 jaar na aanvang verantwoordelijkheid | Opleidingskader Beta |
| Leden examencommissie                         | Kwaliteitszorg toetsen voor examencommissies/ toetscommissies                                                                                                          |                                                     | Opleidingskader Beta |
| Leden opleidingscommissie                     | Workshop OLC                                                                                                                                                           |                                                     | Opleidingskader Beta |
| Tenuretrack/ Careertrack                      | Zie opleidingseisen functie + Cursus Academic Dutch (voor anderstaligen)<br>VU mentor/mentee programma<br>Cursus Succesvol valoriseren<br>Cursus Presenteren in Engels |                                                     | Opleidingskader Beta |



## Bijlage 2: Matrix opleidingen VU centraal

| Functie                                                                                                                                                                          | Verplichte opleiding                                                                                     | Tijdstip                                                                                                                                      | Bron                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Docent 4<br>Docent 3 UD 2                                                                                                                                                        | Afronden 1ste BKO-module (intensief)                                                                     | binnen 6 maanden na aanvang onderwijstaak                                                                                                     | Richtlijn Onderwijskwalificaties                                                                                   |
| Docent 3<br>UD1*<br>UD2                                                                                                                                                          | Behalen BKO-kwalificatie (intensief: 15 dagen gedurende 5 maanden exclusief opdrachten en voorbereiding) | 30 maanden na aanvang dienstverband/ onderwijstaak                                                                                            | Richtlijn Onderwijskwalificaties<br>* facultaire afwijking voor UD1 die volgens de Richtlijn SKO zou moeten hebben |
| Leidinggevende in onderwijs (of O&O):<br>Docent 1<br>Docent 2<br>UHD 2<br>UHD 1<br>Hoogleraar<br>** zie onder 4.3 tweede alinea voor nadere informatie over facultaire invulling | Behalen SKO-kwalificatie (intensief: circa 9 dagen exclusief opdrachten en voorbereiding)                | Binnen 24 maanden na aanvang van de leidinggevende functie<br>** zie onder 4.3 tweede alinea voor nadere informatie over facultaire invulling | Richtlijn Onderwijskwalificaties                                                                                   |
| UHD 1<br>Hoogleraar                                                                                                                                                              | LOL wordt wenselijk geacht                                                                               |                                                                                                                                               | Richtlijn Onderwijskwalificaties                                                                                   |
| Onderwijsdirecteur<br>Portefeuillehouder onderwijs                                                                                                                               | LOL (intensief)                                                                                          | Binnen 6 maanden na aanvang                                                                                                                   | Richtlijn Onderwijskwalificaties                                                                                   |
| Leden examencommissie                                                                                                                                                            | Kwaliteitszorg toetsen voor examencommissies / toetscommissies                                           |                                                                                                                                               | Richtlijn Onderwijskwalificaties                                                                                   |
| Leden opleidingscommissie                                                                                                                                                        | Workshop OLC                                                                                             |                                                                                                                                               | Richtlijn Onderwijskwalificaties                                                                                   |

## Bijlage 3: Bronnen voor opleidingsplan faculteit/afdeling

### CAO Nederlandse Universiteiten

- Iedere medewerker heeft recht op tenminste 2 dagen voor ontwikkeling (artikel 6.9)
- De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn loopbaan en blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, de werkgever heeft hier ook belang bij en faciliteert dit. Medewerkers met een vast dienstverband of dienstverbanden van 2 jaar of langer hebben recht op loopbaanadvies (artikel 6.5)
- Promovendi krijgen binnen drie maanden na aanvang van het dienstverband een op de promovendus persoonlijk afgestemd opleidingsplan (artikel 6.8)

## Het Instellingsplan VU 2015-2020 – ontwikkel ambities voor medewerkers

| □ ONDERWIJS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Wij willen docenten in hun kracht zetten, waarbij wij faciliteren dat zij goed geschoold zijn en blijven gedurende hun onderwijs carrière</li><li>• We investeren in de ontwikkeling van onderwijskundige vaardigheden, Engelse taalvaardigheid en onderwijskundig leiderschap</li><li>• Wij investeren in binding tussen docenten en studenten</li><li>• We ondersteunen onze medewerkers in het omgaan met diversiteitsvraagstukken door opleiding en begeleiding (o.a. in BKO en SKO) “Diversiteit sensitiviteit”</li><li>• We stellen docenten in staat de verbinding tussen onderwijs en onderzoek te realiseren</li><li>• We creëren een internationale campus waar opleidingen in het Engels of in het Nederlands worden gegeven (uit “Internationalisering”)</li></ul> |
| □ ONDERZOEK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Wij stimuleren onderzoekers proactief en financieel om nationale- en internationale beurzen te verwerven</li><li>• Wij stimuleren en faciliteren onderzoekers om in open access te publiceren</li><li>• Stimuleren buitenlandse sabbaticals voor wetenschappelijke medewerkers (uit internationalisering)</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## **□ VALORISATIE/ACQUISITIE**

- We stimuleren en faciliteren onderzoekers om te interacteren met niet-academische groepen
- We stimuleren en faciliteren onderzoekers om publieke en private samenwerkingsverbanden aan te gaan voor onderzoek en valorisatie.

## **□ LEIDERSCHAP**

We ontwikkelen excellent leiderschap door opleidingen en gerichte begeleiding

## Andere bronnen VU

- Regeling Opleidingsfaciliteiten overeengekomen met de vakorganisaties in het Lokaal Overleg
- Raamwerk onderwijsprestaties (gewijzigd 26 juni 2017)
  - Promovendi kunnen BKO- of onderdeel daarvan - volgen als onderdeel van 30 erts
  - Junior docenten > ½ jaar in dienst volgen basisopleiding geven onderwijs (onderwijscentrum)
  - Medior docent in bezit van BKO
  - Senior docent in bezit van SKO
- Richtlijn Onderwijskwalificaties: BKO, SKO en LOL (Vastgesteld: 28 februari 2017)
- Strategische personeelsplanning (SPP) van de afdeling
- Vlootschouw