

Academische Profielen

voor Research Fellows en Postdocs

Het algemene doel van deze academische profielen is om de verwachtingen op elkaar af te stemmen naar wat een academicus doet in de functie van Research Fellow en Postdoc. Een gezamenlijk beeld vormen vergemakkelijkt zowel de mentoring als de beoordelingsaanpak voor Research Fellows en Postdocs.

A Kernwaarden van de UM

Van toepassing voor alle profielen

Academisch burgerschap

Persoonlijk/
professioneel
leiderschap

Teamwork

Impact &
Open Science

B Ontwikkelingscomponenten

Van toepassing voor Research Fellows

Onderzoek
doen

Van toepassing voor Postdocs

Onderzoek
doen

Onderzoeks-
communicatie

Funcieprofiel Research Fellow/postdoc

Profiel in het UFO-systeem: Onderzoeker 4 en 3

Grondslag voor dit profiel: Het UFO-profiel voor *Onderzoeker*; de visie van de UM op Erkennen & Waarderen (E&W); de E&W-criteria voor onderzoek; het MERLN-ontwikkelingstraject (pilot).

Doel van deze profielen

Deze profielen zijn opgesteld met drie doelen in het achterhoofd:

1. Om als richtlijn te fungeren voor wetenschappers om – samen met hun leidinggevende – hun wetenschappelijke loopbaan uit te stippelen.
2. Om duidelijkheid te verschaffen over wat er van iemand in de positie van Research Fellow/postdoc wordt verwacht.
3. Om als richtlijn te fungeren voor diegenen die wetenschappers moeten begeleiden en beoordelen, zodat ze kunnen aangeven wat de verwachtingen zijn.

In het verleden werden loopbaanprofielen opgesteld op basis van een groot aantal criteria. Die aanpak gaf structuur, maar werkte ook belemmerend. Vaak vinkten beoordelaar en kandidaat vakjes af in plaats van een ontwikkelingsdialoog te voeren. De manier waarop deze profielen moeten worden gebruikt, strookt met de opzet van E&W: collega's werken gezamenlijk aan hun ontwikkeling en gaan het gesprek met elkaar aan. De werknemer wordt verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling en speelt dus een actieve rol in het analyseren van het eigen functioneren, het verzamelen van feedback en het bespreken van de prestaties met zijn of haar leidinggevende. De leidinggevende speelt een motiverende rol en geeft eerlijke, transparante feedback, zodat de werknemer daar lessen uit kan trekken. Ook eerlijkheid over toekomstige loopbaankansen speelt hierbij een rol.

Je zult zien dat het oude systeem met keuzevakjes weliswaar minder tijd en inspanning vergde, maar ook de nodige beperkingen had, gezien de gebrekkige aandacht voor kwaliteit. Deze nieuwe methode vraagt om toewijding: toewijding aan talentontwikkeling en toewijding aan het geven van eerlijke feedback (hoe moeilijk dat soms ook is).

Om de beperkingen in kansen om te zetten zijn deze profielen in narratieve vorm opgesteld. Aangezien *enige* structuur noodzakelijk is voor duidelijkheid en transparantie, bevat dit profiel een beperkte hoeveelheid regels. Het gaat daarbij om:

- De werknemer wordt, afhankelijk van het profiel, beoordeeld op ten minste vijf componenten.
- De beoordelingscomponenten bestaan uit de volgende groepen: één (voor Research Fellows) of twee (voor postdocs) **profiel specifieke ontwikkelingscomponenten** en **vier UM-kernwaarden**, die iedere werknemer van de UM zou moeten ontwikkelen: academisch burgerschap, persoonlijk/professioneel leiderschap, teamwork en impact & Open Science. De waarden van impact & Open Science en persoonlijk/professioneel leiderschap omvatten bovendien de minimale impact- en leiderschapsniveaus die horen bij de rol van alle UM-werknemers.
- **Onthoud:** De hieronder genoemde voorbeelden zijn geen *vereisten* waaraan moet worden voldaan. Ze dienen slechts als *mogelijke voorbeelden* en inspiratie voor zowel de kandidaat als de beoordelaar.

De beschrijvingen geven het profiel een narratieve vorm. Ze zijn geenszins volledig en vormen ook geen vereisten voor dit profiel. Ze dienen slechts als handvatten voor de kandidaat en zijn of haar beoordelaars. Dit profiel is op basis van diverse bronnen samengesteld, waaronder UFO-profielbeschrijvingen, de domeinbeschrijvingen van de E&W-commissies, de flexibele prestatiecriteria van de FSE (pilot) en het MERLN-ontwikkelingstraject (pilot).

Kernwaarden van de UM

Onthoud dat de voorbeelden hieronder niet meer zijn dan dat: voorbeelden. Ze moeten dus niet worden gezien als verplichte activiteiten of criteria waaraan de kandidaat moet voldoen.

De UM-kernwaarden zijn waarden die van toepassing zijn op al onze (wetenschappelijke) stafleden. Ze zijn direct ontleend aan de missie van de UM en het Erkennen & Waarderen-programma. Hoe verder je vordert in je loopbaan, hoe meer mogelijkheden je krijgt om je bekwaamheid op het vlak van deze kernwaarden aan te tonen. De manier waarop de waarden worden uitgedragen kan verschillen, afhankelijk van jouw rol en het gekozen profiel (pijler 3).

1. Academisch burgerschap¹

Voorbeelden: zet zich in voor een inclusieve omgeving waarin diversiteit op de eerste plaats staat; toont door interne en/of externe serviceverlening aan dat hij of zij de wetenschap en de bredere maatschappelijke missie van de UM ondersteunt; ontwerpt programma's om de samenleving bij de UM te betrekken; richt binnen en buiten de UM onderwijskringen op; neemt deel aan outreachprogramma's; monitort de wetenschappelijke integriteit van externe stakeholders (peer review) enzovoort.

2. Persoonlijk/professioneel leiderschap

Voorbeelden: geeft blijk van zelfinzicht en persoonlijke ontwikkeling (op basis van feedback); vraagt studenten, collega's en anderen regelmatig om feedback; communiceert effectief, zowel online als offline; is wetenschappelijk integer; geeft blijk van solide organisatorische vaardigheden; identificeert en prioriteert taken om een eigen werkrooster op te stellen en taken autonoom uit te kunnen voeren, met inachtneming van de vereisten; verbetert processen en procedures; neemt de leiding in projecten; begeleidt anderen; geeft constructieve feedback om anderen in staat te stellen te leren; organiseert feedbacksessies, neemt deel aan leiderschapstrainingen en past geleerde vaardigheden toe; spant zich in om de UM te veranderen in een inclusieve omgeving waarin diversiteit op de eerste plaats staat; neemt deel aan (interne of externe) commissies, denktanks, coachingactiviteiten of andere vormen van talentontwikkeling enzovoort.

3. Teamwork

Voorbeelden: is zelfverzekerd in groepen waarin iedereen een bijdrage levert aan het geheel; houdt zich bezig met co-creatie op het vlak van onderzoek, onderwijs of academisch burgerschap; promoot inclusiviteit en diversiteit; werkt samen met partijen buiten de eigen kring (team/vakgroep/faculteit); benut en beloont de waarde van teamwork in onderwijs; is een actief lid van of geeft leiding aan netwerkgroepen gericht op samenwerking/teamwork enzovoort.

4. Impact & Open Science²

Voorbeelden: maakt het academische werk maatschappelijk relevant; gebruikt onderzoeksresultaten om de samenleving te helpen; produceert, documenteert en (her)gebruikt wetenschappelijke data op basis van FAIR-principes (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) en maakt data zo transparant mogelijk, of beveiligt ze zo goed als nodig is; gebruikt open-source-software; deelt onderzoeksdata en -opzetten; publiceert in openbaar toegankelijke wetenschappelijke tijdschriften; gebruikt Open Access-resources in onderwijs en onderzoek; verwerft Open Science-beurzen; organiseert en neemt deel aan Open Science-evenementen; informeert over de toepassing van FAIR-principes; informeert over het belang van Open Science; draagt bij aan transparante peer-review-processen enzovoort.

¹ Academisch burgerschap verwijst naar een groot aantal essentiële taken die soms onder de oppervlakte blijven, maar die alle organisatieleden – zij het individueel of in teams – moeten uitvoeren voor de UM, de wetenschappelijke wereld of de maatschappij.

² De interpretatie en implementatie van Open Science kan verschillen tussen vakgebieden.

Onderzoeker 4/Research Fellow

Vereisten

- ✓ Mastertitel (op een relevant gebied)

Algemene profielomschrijving

Ten behoeve van de wetenschap, de samenleving en (indien van toepassing) de overheid en/of het bedrijfsleven voer je onder begeleiding onderzoek uit op basis van een van tevoren vastgesteld en goedgekeurd voorstel. Je verzamelt, analyseert en interpreteert onderzoeksdata om de onderzoeksvraag of -vragen in jouw voorstel te kunnen beantwoorden. Je kent de literatuur en methodologieën op je eigen vakgebied en werkt met een duidelijk omljnd onderwerp, een theoretisch kader, specifieke werkmethoden en specifieke doelgroepen. In die zin ben je ook verantwoordelijk voor het aan- of toepassen van onderzoeksmethoden en/of -instrumenten.

Je kunt conceptueel denken en benadert je onderzoek op zorgvuldige, weloverwogen wijze. Je bent doelgericht en kunt zowel in als voor je team werken. Je communiceert dus goed en voelt je verantwoordelijk voor jouw (onderzoeks)omgeving. Je deelt kennis met anderen in de vakgroep. Van tijd tot tijd praat je je leidinggevende bij over jouw onderzoek. Je houdt de integriteit en ethische standaarden van je onderzoek in de gaten, onder andere vis-à-vis de externe stakeholders.

Ontwikkelingscomponenten

Onthoud dat de voorbeelden hieronder niet meer zijn dan dat: voorbeelden. Ze moeten dus niet worden gezien als activiteiten of criteria waaraan de kandidaat moet voldoen.

1. Onderzoek doen

Voorbeelden: doet onderzoek voor de vakgroep of het onderzoeksinstituut; doet literatuuronderzoek, contractonderzoek enzovoort.

Contractuele bepalingen

Deze contracten zijn gebaseerd op beschikbare fondsen en/of de duur van het onderzoeksproject en gelden voor maximaal drie jaar. Na deze drie jaar kun je solliciteren naar een reguliere PhD-functie, een functie als Teaching Fellow (D4) of een gecombineerde functie als Teaching Fellow/promovendus.

UFO-profiel en salarisschaal

Onderzoeker 4: schaal 10

Onderzoeker 3/postdoc

Vereisten

- ✓ PhD

Algemene profielomschrijving

Je werkt op contractbasis, wat betekent dat je gebonden bent aan een specifiek onderzoekproject of -programma dat extern en eenmalig is gefinancierd. Ten behoeve van de wetenschap, de samenleving en (indien van toepassing) de overheid en/of het bedrijfsleven voer je het onderzoek zelfstandig uit. Je verzamelt, analyseert en interpreteert onderzoeksdata om de onderzoeksvraag of -vragen in jouw voorstel te kunnen beantwoorden. Je kent de literatuur en methodologieën op jouw eigen vakgebied en werkt met een duidelijk omljnd onderwerp, een theoretisch kader, specifieke werkmethoden en specifieke doelgroepen. Je bent verantwoordelijk voor het definiëren en opzetten van je eigen onderzoek. In die zin ben je ook verantwoordelijk voor het aan- of toepassen van onderzoeksmethoden en/of -instrumenten. Je verspreidt je onderzoek waar mogelijk onder de

doelgroep door in wetenschappelijke tijdschriften te publiceren en zo transparant mogelijk te werken. Je beheert je onderzoeksdata en stelt deze waar mogelijk beschikbaar voor hergebruik en verdere verspreiding.

Je kunt conceptueel denken en benadert je onderzoek op zorgvuldige, weloverwogen wijze. Je bent doelgericht en kunt zowel in als voor je team werken. Je communiceert dus goed en voelt je verantwoordelijk voor jouw (onderzoeks)omgeving. Je deelt kennis met anderen in de vakgroep. Van tijd tot tijd praat je je leidinggevenden bij over jouw onderzoek. Je houdt de integriteit en ethische standaarden van je onderzoek in de gaten, onder andere vis-à-vis de externe stakeholders.

Ontwikkelingscomponenten

Onthoud dat de voorbeelden hieronder niet meer zijn dan dat: voorbeelden. Ze moeten dus niet worden gezien als activiteiten of criteria waaraan de kandidaat moet voldoen.

1. Onderzoek doen

Voorbeelden: doet onderzoek voor de vakgroep of het onderzoeksinstituut; doet literatuuronderzoek, contractonderzoek enzovoort.

2. Onderzoekscommunicatie

Voorbeelden: bezoekt symposia, congressen of andere manieren om in contact te komen met (buitenlandse) deskundigen; publiceert; houdt relevante (inter)nationale ontwikkelingen op het onderzoeksveld in de gaten enzovoort.

3. Optioneel: Onderwijs geven en organiseren (tot maximaal 10% van de contractomvang)³

Voorbeelden: krijgt positieve feedback wat lesgeven betreft; verwerkt (nieuwe) onderzoeksresultaten in de les; is een effectieve tutor; geeft blijk van expertise op het gegeven vak enzovoort.

Contractuele bepalingen

Deze contracten zijn gebaseerd op beschikbare fondsen en/of de duur van het onderzoeksproject en gelden voor maximaal vier jaar. Na deze vier jaar kun je solliciteren naar een functie als universitair docent (UD2) of Academic Teacher (D3).

UFO-profiel en salarisschaal

Onderzoeker 3: schaal 11

Beoordelingsproces

Je leidinggevende (supervisor/manager) beoordeelt jouw prestaties door middel van gesprekken, evaluatie van het onderzoek, feedbacksessies enzovoort. De jaarlijkse beoordeling draait om jouw prestaties en ontwikkeling op het vlak van de relevante beoordelingscomponenten. In dit gesprek komen ook mogelijke ontwikkelingskansen aan bod. Je verzamelt cijfers, documenten, video's enzovoort die blijk geven van jouw sterke en minder sterke eigenschappen. Je presenteert deze aan je leidinggevende om met hem of haar te bespreken. Samen met je leidinggevende stel je een plan op voor verdere ontwikkeling/leermogelijkheden.

³ Je kunt op eigen initiatief voor deze component kiezen. Dit hoeft geen vereiste van je leidinggevende te zijn. Of je wel of niet voor deze component kiest, moet tijdens de contractonderhandelingen worden besproken met de HR-medewerker.