



UM Career Compass

voor Universitair Docenten, Universitair Hoofddocenten en Hoogleraren

Recognition & Rewards

Algemene instructies

Hoe gebruik je het UM Career Compass?

De UM streeft naar een werkomgeving die de nadruk legt op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van al haar medewerkers, om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Aandacht voor ontwikkeling is belangrijk tijdens de hele loopbaan en niet alleen wanneer er sprake is van een promotie (verticale ontwikkeling).

Het UM Career Compass is ontwikkeld ter ondersteuning van het gesprek over de ontwikkeling van medewerkers en de ondersteuning van die ontwikkeling door de UM. Het UM Career Compass is een hulpmiddel voor een gesprek tussen de UM en de medewerker over het werk, het gedrag en de prestaties van de medewerker. Het gesprek over jouw ontwikkeling gaat over het vinden van een goede balans tussen enerzijds persoonlijke talenten en ambities en anderzijds de behoeften en strategieën van de organisatie. Jij, de medewerker, levert het bewijs waaruit blijkt

wat de kwaliteit van je werk is en wat je plannen en visie voor de toekomst zijn. Je mag alle soorten kwaliteitsindicatoren gebruiken, zolang ze maar betrekking hebben op één specifiek output-item of activiteit (dus géén geaggregeerde indicatoren) en transparant genoeg zijn om zinvol te kunnen worden geïnterpreteerd. Als (kwantitatieve) indicatoren worden gebruikt, dient het UM Career Compass om het verhaal achter de indicatoren te vertellen. In het algemeen moet het gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren evenwichtig over alle domeinen worden verdeeld. Het UM Career Compass moet bijdragen aan een werkomgeving die inclusief is en waarin medewerkers op een rechtvaardige en eerlijke manier worden behandeld.

Om de werkdruk voor zowel de academici als leidinggevendenden zo laag mogelijk te houden, hebben we een format voor dit proces opgesteld.

Wees beknopt en vermeld alleen wat op dit moment zinvol is.

Het UM Career Compass is voor alle Universitair Docenten, Universitair Hoofddocenten en Hoogleraren en vervangt – afhankelijk van de afspraken die je met je leidinggevende(n) maakt – eerdere formats voor jaargesprekken en uitgebreide promotiedossiers, of vult deze aan.



UM Career Compass

Persoonlijke gegevens

Naam

Datum van het ontwikkelgesprek

Huidige wetenschappelijke functie

Huidige wetenschappelijke labelling¹

Aantal jaren in huidige wetenschappelijke functie

Aantal jaren in de wetenschap (afgerond op het dichtstbijzijnde jaartal)

¹ % van het contract voor de verschillende domeinen



UM Career Compass

Terugblik

De prestaties van de UM-medewerkers moeten worden gezien in het licht van hun mogelijkheden. In dit facultatieve onderdeel kun je bijzondere omstandigheden beschrijven (zowel persoonlijk als professioneel) waarmee je te maken had bij het bereiken van je resultaten. Denk aan belemmeringen, kansen of vertragingen. Als algemene richtlijn hoef je vertragingen van twee maanden of minder niet te vermelden.



Mijn sterke punten en mijn ontwikkeling

Beschrijf je focus gedurende het afgelopen jaar en reflecteer op het ontwikkelgesprek van vorig jaar. Als je bijvoorbeeld denkt dat je bijdrage vooral op het gebied van onderwijs ligt, vermeld dit dan en besteed meer woorden aan onderwijs (in de volgende onderdelen) dan aan andere domeinen. Omgekeerd, als je denkt dat je belangrijkste bijdrage op het gebied van maatschappelijke impact, onderzoek of leiderschap ligt, vermeld dit dan. Gebruik dit onderdeel bovendien om je sterke punten en ontwikkelpunten te beschrijven.

UM Career Compass

Reflectie op de kernwaarden van de UM - A

Reflecteer (op de volgende pagina) op een algemene manier over hoe je hebt gepresteerd met betrekking tot de vier UM-kernwaarden (academisch burgerschap, persoonlijk/professioneel leiderschap, teamwork en impact & Open Science), waarbij je verwijst naar het bewijs dat je in de volgende onderdelen levert. Vragen die je jezelf zou kunnen stellen zijn onder andere:

“Droeg mijn werk bij aan het academisch veld en de bredere maatschappelijke opdracht van de universiteit?”

“Wat waren de belangrijkste inzichten die ik kreeg in mijn eigen functie en hoe heb ik het afgelopen jaar naar die inzichten gehandeld?”

“Hoe heb ik bijgedragen aan de doelen en ambities van mijn afdeling?”

“Hoe heb ik ervoor gezorgd dat mijn onderzoeks-publicaties en -gegevens zo toegankelijk mogelijk en zo ontoegankelijk als nodig zijn?”





“Bij welke andere activiteiten op het gebied van Open Science ben ik betrokken geweest?” (indien van toepassing)

Reflecteer op je persoonlijke drijfveren en waarden in relatie tot de vier UM-kernwaarden. Je kunt je betoog onderbouwen met indicatoren². Binnen de verschillende ontwikkelcomponenten in de volgende onderdelen kun je dieper ingaan op het in praktijk brengen van de UM-kernwaarden.

² Voorbeelden van indicatoren voor de verschillende domeinen vind je hier:

UM Career Compass

Reflectie op de kernwaarden van de UM - A

-  Academisch burgerschap
-  Persoonlijk/professioneel leiderschap
-  Teamwork
-  Impact & Open Science

UM Career Compass

Reflectie op ontwikkelcomponenten - B & C

Wanneer je reflecteert op ontwikkelcomponenten – het B- en C-gedeelte van je academisch profiel – focus dan op kwaliteit en impact in plaats van op kwantiteit of publicaties. Je kunt je argumentatie onderbouwen met indicatoren³. Als noch je prestaties noch je reflectie daarop zijn veranderd in vergelijking met het voorgaande jaar, hoef je die vragen niet te beantwoorden.

Voor de ontwikkelcomponenten van het leiderschapsdomein wordt aanbevolen om de visie van de UM op leiderschap als uitgangspunt nemen:

Bij het reflecteren op de ontwikkelcomponenten van het leiderschapsdomein kun je jezelf de volgende vragen stellen:

“Wat heb je gedaan om mensen het beste uit zichzelf te laten halen?”

“Hoe beoordeel je jezelf op het gebied van leidinggevende taken met het oog op de doelen die je hebt gesteld?”

“Hoe heb je diversiteit en inclusiviteit bevorderd?”

Verwijs bij het beschrijven van je bijdragen en prestaties op het gebied van leiderschap naar de zes clusters van gedragingen zoals beschreven in het leiderschapsnarratief. Geef daarnaast specifieke voorbeelden om je standpunt te ondersteunen en vraag waar mogelijk input van verschillende stakeholders met wie je hebt samengewerkt. Als er indicatoren beschikbaar zijn voor verdere input, voeg deze dan ook toe.

³ Voorbeelden van indicatoren voor de verschillende domeinen vind je hier:



Onderwijs geven en organiseren

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan het geven en organiseren van onderwijs? Hoe heb je de UM-kernwaarden in dit domein in praktijk gebracht? Kies je belangrijkste prestaties.

Reflecteer op waar je staat en wat je hebt geleerd met betrekking tot het geven en organiseren van onderwijs. Leg uit waarom bovenstaande prestaties van belang zijn.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot het geven en organiseren van onderwijs? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.

UM Career Compass Reflectie op kernactiviteiten - B

Onderzoek doen en onderzoekscommunicatie

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan onderzoek en onderzoekscommunicatie? Hoe heb je de UM-kernwaarden in dit domein in praktijk gebracht? Kies je belangrijkste prestaties.

Reflecteer op waar je staat en wat je hebt geleerd met betrekking tot onderzoek en onderzoekscommunicatie. Leg uit waarom bovenstaande prestaties van belang zijn.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot onderzoek en onderzoekscommunicatie? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.

UM Career Compass Reflectie op kernactiviteiten - B



Patiëntenzorg verlenen (indien van toepassing)

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan het verlenen van patiëntenzorg? Hoe heb je de UM-kernwaarden in dit domein in praktijk gebracht? Kies je belangrijkste prestaties.

Reflecteer op waar je staat en wat je hebt geleerd met betrekking tot het verlenen van patiëntenzorg. Leg uit waarom bovenstaande prestaties van belang zijn.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot het verlenen van patiëntenzorg? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.

UM Career Compass **Reflectie op kernactiviteiten - B**



Keuzecomponent

Reflectie op keuzecomponenten - C

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan deze keuzecomponent? Hoe heb je de UM-kernwaarden in dit domein in praktijk gebracht?

Noem je drie belangrijkste prestaties. Leg uit waarom deze prestaties van belang zijn.

Reflecteer op waar je staat en wat je hebt geleerd met betrekking tot deze keuzecomponent.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot deze keuzecomponent? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.



Keuzecomponent

Reflectie op keuzecomponenten - C

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan deze keuzecomponent? Hoe heb je de UM-kernwaarden in dit domein in praktijk gebracht?

Noem je drie belangrijkste prestaties. Leg uit waarom deze prestaties van belang zijn.

Reflecteer op waar je staat en wat je hebt geleerd met betrekking tot deze keuzecomponent.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot deze keuzecomponent? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.



Keuzecomponent

UM Career Compass

Reflectie op keuzecomponenten - C

*Dupliceer deze pagina als je academisch profiel
meer dan drie keuzecomponenten bevat.*

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan deze keuzecomponent? Hoe heb je de UM-kernwaarden in dit domein in praktijk gebracht?
Noem je drie belangrijkste prestaties. Leg uit waarom deze prestaties van belang zijn.

Reflecteer op waar je staat en wat je hebt geleerd met betrekking tot deze keuzecomponent.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat te gaan doen?
Wat zijn je aspiraties met betrekking tot deze keuzecomponent? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen?
Wees zo concreet mogelijk.



UM Career Compass

Toekomstplannen

Beschrijf je ambities en focus op korte en lange termijn. Wat zijn je (langetermijn)ambities voor je toekomstige focus als academicus (in termen van onderwijs, onderzoek, impact, leiderschap en de vier UM-kernwaarden)?

Beschrijf hoe deze ambities passen bij de behoeften van de afdeling/organisatie.

Keuzecomponenten voor de komende periode

Als je het gesprek over je ontwikkeling hebt gehad, noteer dan welke keuzecomponenten jij en je leidinggevende hebben afgesproken voor de komende periode. Je kunt samen besluiten om te blijven focussen op de eerder geselecteerde componenten, of je kunt afspreken om nieuwe en/of aanvullende componenten kiezen.

Kies ten minste 3 keuzecomponenten.

1

2

3

4

5

6



Samenvatting van het ontwikkelgesprek en afspraken

Noteer de verschillende afspraken die je tijdens dit ontwikkelgesprek hebt gemaakt. Hoe kan de organisatie je ondersteunen bij het bereiken van je doelen? Geef een algemene samenvatting van het ontwikkelgesprek. Betrek in deze samenvatting de adviezen die je van je leidinggevende hebt gekregen.

UM Career Compass

Overige afspraken

Op de vorige pagina heb je de afspraken met betrekking tot je (loopbaan)ontwikkeling genoteerd. Noteer ook de (van toepassing zijnde) afspraken met betrekking tot verlof, nevenactiviteiten, Basiskwalificatie Onderwijs (BKO), Continuing Professional Development (CPD), het taalbeleid van de UM en andere zaken die jij en/of je leidinggevende zinvol vinden.

UM Career Compass

Overige afspraken

Resterende vakantiedagen aan het eind van dit kalenderjaar:

Afspraken over het opnemen van de resterende vakantiedagen:

Registratie van nevenwerkzaamheden in SuccessFactors:

Nevenwerkzaamheden

Geen nevenwerkzaamheden

(Nog) geen registratie

Leg uit hoe je nevenwerkzaamheden (indien van toepassing) van invloed zijn geweest op je werk bij de UM.



UM Career Compass

Overige afspraken

Heb je afgelopen jaar een ontwikkelingsactiviteit ondernomen?

Ja

Nee

Toelichting (welke activiteit cq. waarom niet).

Indien van toepassing: heb je je BKO behaald?

Ja

Nee

Indien van toepassing: als je je BKO nog niet hebt behaald, welke afspraken zijn er dan gemaakt om dit in de nabije toekomst te doen?



UM Career Compass

Overige afspraken

Indien van toepassing: heb je je [CPD annex](#) ingevuld en ingestuurd?

Ja

Nee

Indien van toepassing: voldoe je aan de eisen met betrekking tot het taalbeleid van de UM?

Ja

Nee

Als je nog niet voldoet aan de taaleisen, welke afspraken zijn er dan gemaakt om daar in de nabije toekomst wel aan te voldoen?

Overige afspraken:

UM Career Compass

Overige afspraken

Deze pagina moet ondertekend worden door alle aanwezigen bij je ontwikkelgesprek en na afloop worden toegevoegd aan je personeelsdossier⁴.

Handtekening 1

Handtekening 2

Handtekening 3

Handtekening 4

⁴ Stuur je UM Career Compass na ondertekening naar pzarchieff@maastrichtuniversity.nl



Maastricht University