



UM Career Compass

voor Teaching Fellows, Academic Teachers, Senior Academic Teachers
en Teaching Experts

Recognition & Rewards

General instructions

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 het 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 bestemd voor alle Teaching Fellows, Academic Teachers, Senior Academic Teachers en Teaching Experts 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 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 hoeft je vertragingen van twee maanden of minder niet te vermelden.



Mijn sterke punten en mijn ontwikkeling

Reflecteer op het ontwikkelgesprek van vorig jaar. Gebruik dit onderdeel ook om je sterke punten en ontwikkelpunten te beschrijven.

Reflectie op de kernwaarden van de UM - A

Reflecteer 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:

“Did my work demonstrate the support of academic life and the wider civic mission of the university?”

“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 onderzoekspublicaties 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)

Reflect on your personal drive and personal values in relation to those four UM core values. You can support your argument by using indicators². Note that within the various development components in the following sections, a more in-depth reflection on the application of the UM core values can be provided.

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

Reflectie op ontwikkelcomponenten - B

Wanneer je reflecteert op ontwikkelcomponenten - het B-gedeelte van je academisch profiel - focus dan op kwaliteit en impact in plaats van op kwantiteit of publicaties. Je kunt je argumentatie onderbouwen met indicatoren.³ Reflecteer alleen op de ontwikkelcomponenten die van toepassing zijn op jouw profiel. Als noch je prestaties noch je reflectie daarop zijn veranderd in vergelijking met het voorgaande jaar, hoef je die vragen niet te beantwoorden.

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



Onderwijs geven en organiseren

Reflectie op ontwikkelcomponenten - B

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 dan 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.



Onderwijs ontwikkelen en innoveren

Reflectie op ontwikkelcomponenten - B

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan het ontwikkelen en innoveren 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 ontwikkelen en innoveren 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 dan te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot het ontwikkelen en innoveren van onderwijs? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.



Onderwijs coördineren

Reflectie op ontwikkelcomponenten - B

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan het coördineren 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 coördineren 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 dan te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot het coördineren en innoveren van onderwijs? Hoe passen die bij de behoeften van de afdeling/organisatie? Hoe kan de organisatie jouw behoeften ondersteunen? Wees zo concreet mogelijk.



Onderwijsmethoden delen

Reflectie op de ontwikkelcomponenten - B

Wat zijn je belangrijkste bijdragen aan het delen van onderwijsmethoden? 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 delen van onderwijsmethoden. Leg uit waarom bovenstaande prestaties van belang zijn.

Blik op de toekomst: als je wilt groeien op dit gebied, hoe denk je dat dan te gaan doen? Wat zijn je aspiraties met betrekking tot het delen van onderwijsmethoden? 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.

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



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 personeelsdossier³.

Handtekening 1

Handtekening 2

Handtekening 3

Handtekening 4

³ Als je je UM Career Compass hebt ingevuld en laten ondertekenen, stuur het dan naar pzarchieff@maastrichtuniversity.nl om het te laten toevoegen aan je personeelsdossier.



Maastricht University