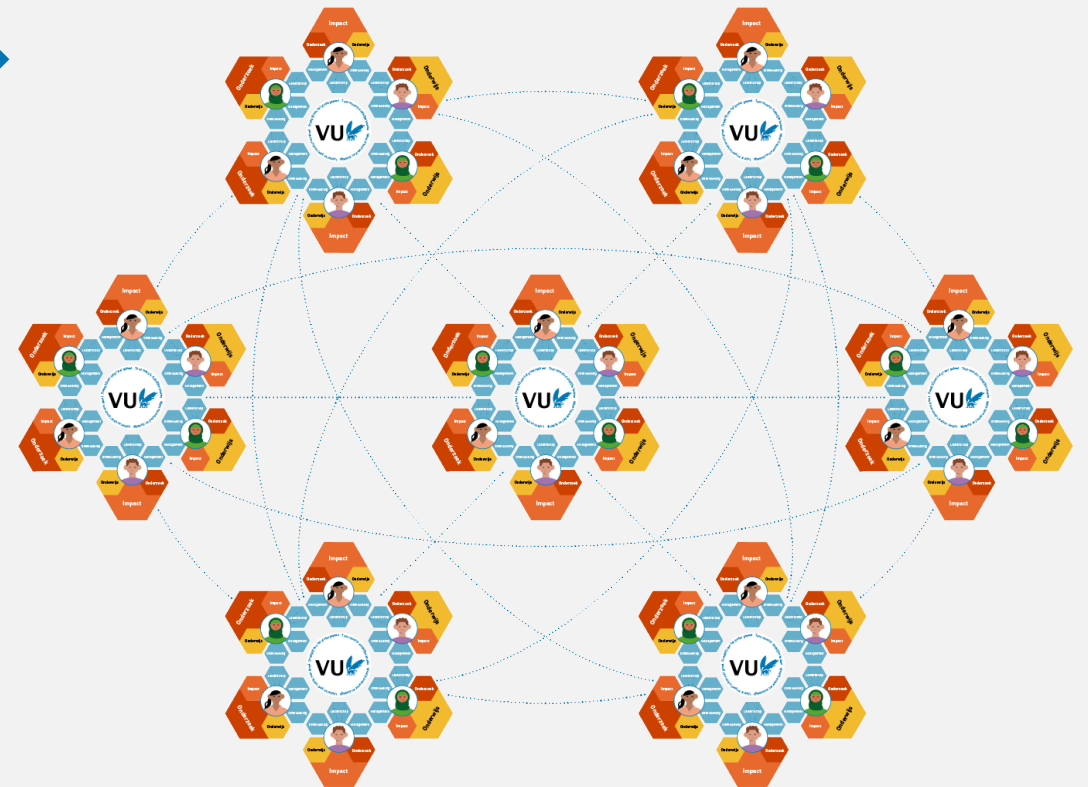


Wegwijzer academische loopbaanpaden

Voor
universitair docenten (UD),
universitair hoofddocenten (UHD)
hoogleraren
en hun leidinggevenden

December 2024



Academische loopbaanpaden in het kort



Voor wie?

Alle wetenschappers met een aanstelling als universitair docent (UD), universitair hoofddocent (UHD) of hoogleraar.

Wat is de bedoeling?

Spreek met je leidinggevende een focus af op een van de kerndomeinen: onderwijs, onderzoek of impact. Wat je focus ook is, het combineren van onderwijs en onderzoek blijft de kern van elke academische carrière. Tweebenigheid is en blijft de basis.

Hoe spreek je dit af?

In het jaargesprek met je leidinggevende, op basis van wat het beste bij je past en het meest bijdraagt aan de doelstellingen van het collectief: je team afdeling of faculteit.

Waarom doen we dit?

Het is niet realistisch -en ook niet nodig- dat elke wetenschapper in alle kerndomeinen excelleert. Veel wetenschappers ervaren nu een te eenzijdige nadruk op onderzoeksprestaties, waardoor ambities in onderwijs, impact en leiderschap onder druk komen te staan.

Wanneer gaat dit in?

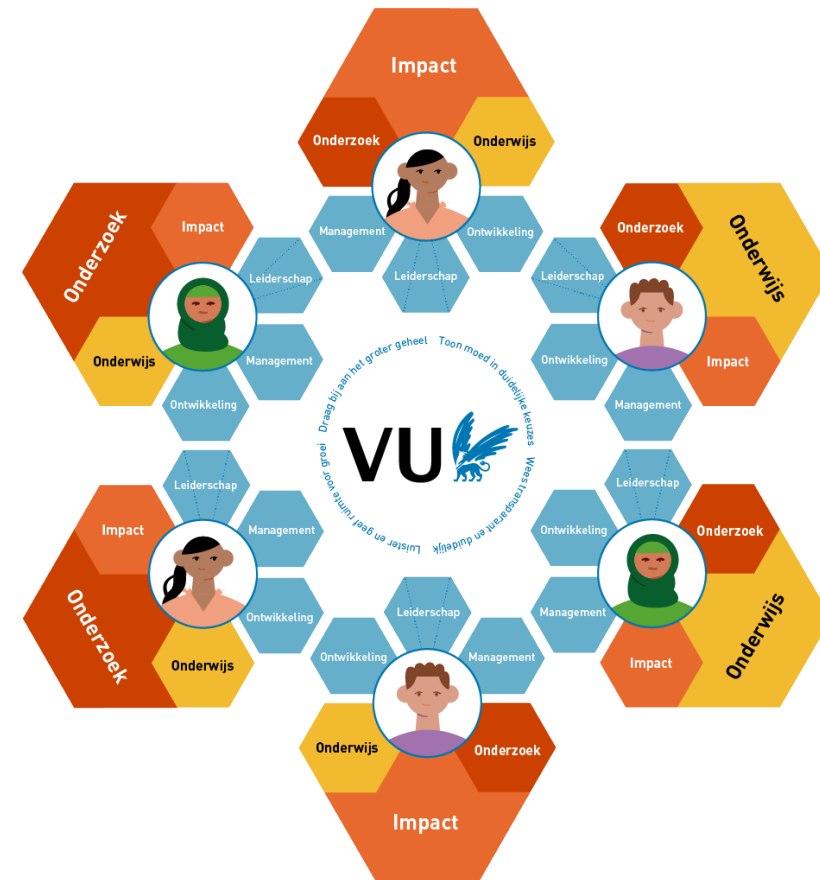
Met ingang van 2025. Het jaargesprek vindt altijd plaats tussen 1 februari en 31 december.

In deze **wegwijzer** vind je hierover meer informatie

Gelijke waardering

Bij de VU vinden we het belangrijk dat wetenschappers zich kunnen ontplooiën in een richting die bij hen past en dat zij samen uitblinken en bijdragen aan het groter geheel.

Daarom werken we op de VU aan gelijke waardering van alle academische aspecten en domeinen. Met meer aandacht voor kwalitatieve aspecten en prestaties op het gebied van onderwijs, maatschappelijke impact en leiderschap en minder nadruk op kwantitatieve indicatoren.



Samenwerking en complementariteit

In plaats van te streven naar excellentie op alle domeinen, concentreer je je vooral op dat wat het beste bij je past en het meest bijdraagt aan de doelstellingen van het collectief: je faculteit of afdeling.

Een succesvolle academische omgeving bestaat uit wetenschappers met verschillende talenten, expertises en interesses.

Als ieder teamlid specifieke expertise ontwikkelt en samenwerkt wordt het collectief beter dan ieder individuele wetenschapper op zichzelf.

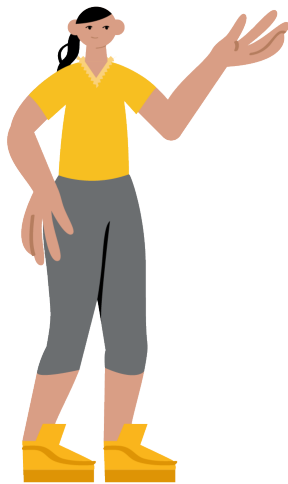
‘Er is diversiteit en een samenspel van talenten en vaardigheden nodig om een goed team te smeden’



Erkennen & Waarderen, wat verandert er

Van	Naar
Focus vooral op onderzoeksprestaties	Alle academische domeinen worden gelijkwaardig gewaardeerd Naast onderwijs en onderzoek betekent dit waardering voor: onderwijsinnovaties en impact
Weinig oog voor borgen wetenschappelijke integriteit en sociale veiligheid	Aspecten die de wetenschappelijke integriteit en sociale veiligheid borgen zijn voorwaarden voor beoordeling en bevordering. Denk aan leiderschap, samenwerken in een team en open science
(Te) grote nadruk op kwantitatieve (onderzoeks-) indicatoren (H-index, Impact factor, €) bij beoordeling en bevordering	Balans in kwalitatieve en kwantitatieve beoordeling: • geen kwantitatieve maatstaven zonder kwalitatieve toelichting • en toepassing van 360 graden feedback
Wetenschappers 'moeten' overal in excelleren	Wetenschappers moeten voldoen aan de basisvereisten voor onderwijs, onderzoek en impact en excelleren - naar keuze en in overleg - in één van de domeinen: onderwijs, onderzoek of impact.
Veelal focus op het excelleren binnen één discipline	Meer ruimte en waardering voor het ontwikkelen van inter- en transdisciplinaire vaardigheden
Individuele prestaties staan voorop	Bijdrage aan het team en de academische gemeenschap wordt belangrijker, bijvoorbeeld via organisatorische en/of bestuurlijke taken. Naarmate de senioriteit toeneemt, wordt ook het coachen van collega's belangrijker (mentorrol)
Loopbaanpad sterk gericht op verticale doorgroei	Loopbaanpad wordt meer gediversifieerd met zowel horizontale als verticale ontwikkel- en (door)groeimogelijkheden
'Carrièrebegeleiding' door afrekenen op prestatieafspraken	Carrièrebegeleiding wordt ingericht op de ondersteuning voor professionele en persoonlijke ontwikkeling, waarbij rekening wordt gehouden met levensloop-gebeurtenissen

Wat verandert er concreet in academische loopbaanpaden ?



Vanaf 2025 maak je als wetenschapper met een aanstelling als universitair docent (UD), universitair hoofddocent (UHD) of hoogleraar afspraken met je leidinggevende over een focus op een van de kerndomeinen: onderwijs, onderzoek of impact.

Zo leg je accenten in je loopbaan in afstemming en binnen de mogelijkheden die er zijn. Dat doe je voor een afgesproken periode. Wisselen van focusdomein is (zeker aan het begin van je loopbaan) mogelijk. Je blijft altijd tweebenig werkzaam en in ontwikkeling want dat is en blijft de basis.

In je jaargesprek spreek je af hoe jij je op dit kerndomein verder kunt ontwikkelen. Jaarlijks bespreek je hoe je ontwikkeling in dit domein verloopt.

Loopbaanpaden en ontwikkelmogelijkheden

Horizontale stappen bieden groeikansen door de focus te verleggen naar een ander domein, een ondersteunende of een managementfunctie of buiten de academische context. De organisatorische verantwoordelijkheid blijft dan gelijk.

Een **verticale** loopbaanstap betekent meer verantwoordelijkheid binnen de organisatie-eenheid, de universiteit, de wetenschappelijke discipline of in de maatschappij.

Erkennen en waarderen Academische loopbaanpaden en ontwikkelpaden



Diversificatie
van loopbaanpaden



Van kwantiteit
naar kwaliteit



Open science



Leiderschap



Balans tussen individue
en collectief

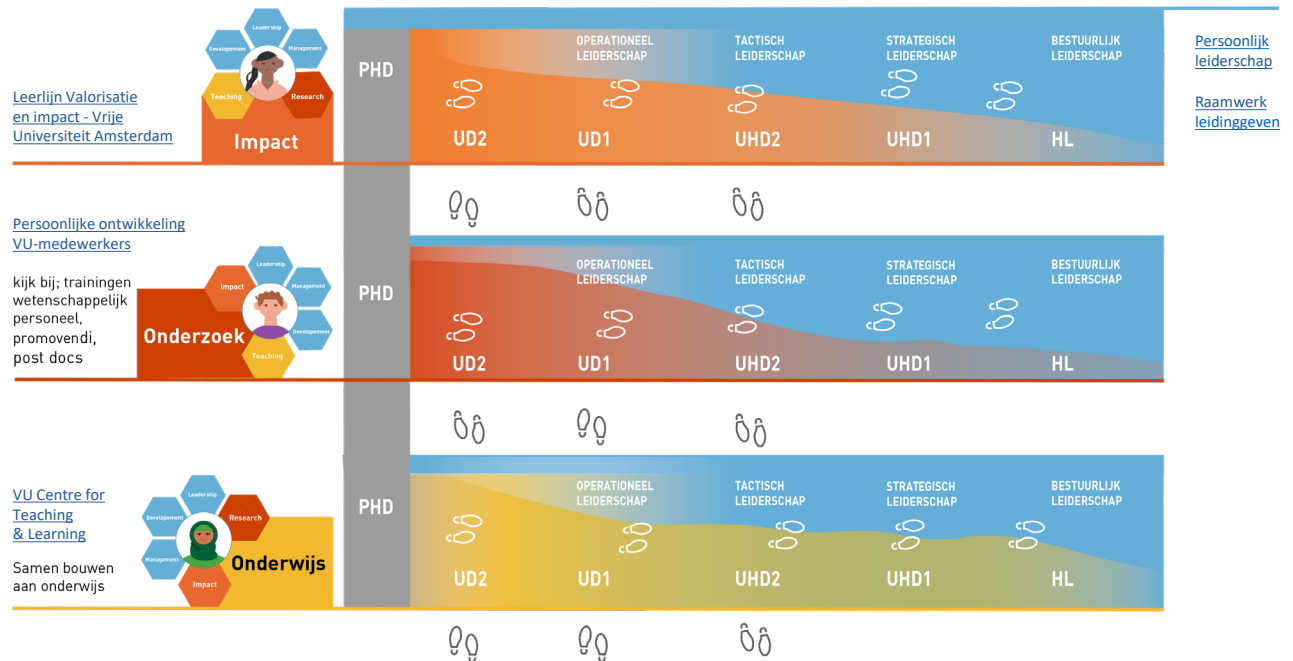


Algemene academische basis
Mid-career: basisvereisten voor
onderzoek, onderwijs en/of impact

Algemene academische basis senior
staf Variabele profilering op
onderzoek, onderwijs en/of impact

Academische excellentie
Expert in onderzoek,
onderwijs en/of impact

LEIDERSCHAP



Vanaf 2025 doen we dat zo

Als wetenschapper in het profiel UD/UHD/HL:

- Raadpleeg je de afdelings- of faculteitsstrategie en de facultaire criteria voor de focusdomeinen.
- Reflecteer je op je eigen loopbaanpad
(De 'Reflectievragen academische loopbaanpad' helpen hierbij)
- Bespreek je dit pad en je ontwikkelbehoefte met je direct leidinggevende
- Stem je de mogelijkheden op een focus op een van de kerndomeinen af met je leidinggevende

Als leidinggevende:

- Deel je de afdelings- of faculteitsstrategie
- Verdiep je je in de individuele ontwikkelbehoefte van je wetenschappelijk medewerkers
- Stem je de wensen en mogelijkheden van alle teamleden af met elkaar en het afdelingsplan
- Geef je feedback op eenieders ontwikkeling



Samen maken jullie ontwikkelafspraken
(in het jaargesprek)



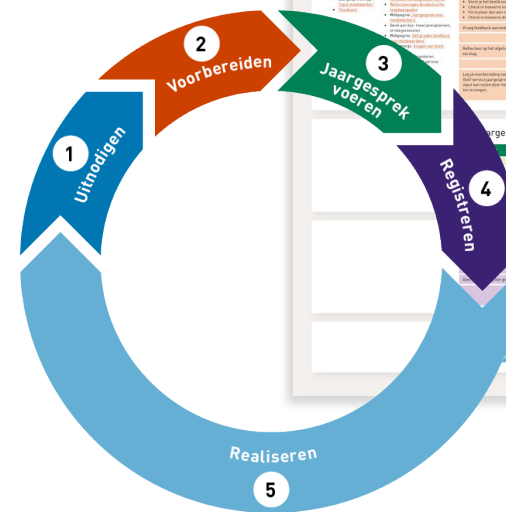
Stap voor stap



Jaargesprek

Het [jaargesprek](#) is een moment om terug- en vooruit te kijken en afspraken te maken: over wat je doet en hoe je de dingen doet. De invulling van het gesprek is flexibel, zodat jullie die samen en vanuit eigen verantwoordelijkheid kunnen invullen. Zo kunnen jullie bredere onderwerpen bespreken, zoals samenwerking of loopbaanplanning. UD's, UHD's en hoogleraren bespreken met ingang van 2025 aanvullend hun focus op een kerndomein.

Omdat een goed gesprek begint in de voorbereiding, vind [je hier](#) een toelichting over wie wat doet, welke hulpmiddelen hiervoor beschikbaar zijn en hoe je het gesprek registreert in het jaargesprekformulier.



Vrije Universiteit Amsterdam

Academische loopbaanpaden in het jaargesprek

Stel dit document eerst op en gebruik het als handleiding. De hyperlinks in dit document worden dan gekoppeld in de webversie.

Het jaargesprek is een moment om terug- en vooruit te kijken en afspraken te maken: over wat je doet en hoe je de dingen doet. De invulling van het gesprek is flexibel, zodat jullie die samen en vanuit eigen verantwoordelijkheid kunnen invullen. Zo kunnen jullie bredere onderwerpen bespreken, zoals samenwerking of loopbaanplanning. UD's, UHD's en hoogleraren bespreken met ingang van 2025 aanvullend hun focus op een kerndomein.

Omdat een goed gesprek begint in de voorbereiding, vind je hier een toelichting over wie wat doet, welke hulpmiddelen hiervoor beschikbaar zijn en hoe je het gesprek registreert in het jaargesprekformulier.

1. Uitnodigen

Leidinggevende

- Inviteren tot het jaargesprek
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Hulpbronnen

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

2. Voorbereiden

Medewerker

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Leidinggevende

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Hulpbronnen

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

3. Jaargesprek voeren

Medewerker

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Leidinggevende

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Hulpbronnen

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

4. Registreren

Medewerker

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Leidinggevende

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Hulpbronnen

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

5. Realiseren

Medewerker

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Leidinggevende

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Hulpbronnen

- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen
- Het jaargesprek in de agenda plaatsen

Loopbaanpaden individuele wetenschapper

Onderstaande vragen helpen je om een globaal beeld te krijgen van hoe je in gesprek gaat over loopbaanmogelijkheden

1. Is de wetenschapper UD /UHD/HL?	nee → ja →	Dan is een academisch loopbaanpad met een accent op een focusdomein (nog) niet aan de orde. De wetenschapper kan onderzoeken waar hij/zij staat in diens ontwikkeling vanuit het kader van de academische loopbaanpaden.
2. Heeft de wetenschapper zelf-reflecterend vermogen en ontwikkelt hij/zij zich op: • de drie aspecten van leiderschap, • management (indien van toepassing) • en scholing & ontwikkeling passend bij de functie?	nee → ja →	Dan is een volgende loopbaanstap nog niet mogelijk. Maak afspraken over noodzakelijke ontwikkelstappen op (een van) deze thema's Dan is een volgende loopbaanstap mogelijk: horizontaal of verticaal.
3. Beheerst de wetenschapper de basis-vereisten van de functie op de kerndomeinen (naar de invulling van de faculteit)?	nee → ja →	Dan is de keus voor een accent op een van de domeinen nog niet aan de orde en ligt de focus op het behalen van de basisvereisten of uitstroom in een andere functie (binnen of buiten de VU). Dan kan de wetenschapper onderzoeken wat de eigen voorkeuren en wensen zijn voor een volgende stap. In een jaargesprek met de leidinggevende worden voorkeuren en mogelijkheden binnen de faculteit besproken.
4. Ziet de wetenschapper een match tussen zijn/haar wens en de mogelijkheden voor een focusdomein binnen de faculteit/afdeling?	nee → ja →	Onderzoek alternatieven en maak afspraken hoe nu verder. Stem af met je leidinggevende en maak samen loopbaanafspraken binnen de mogelijkheden die er zijn.

Hulpmiddelen voor wetenschappers

- [Academische loopbaanpaden](#)
- [Reflectievragen](#)
- [Jaargesprek academische loopbaanpaden](#)

Strategisch personeelsplan (SPP) leidinggevende

Onderstaande stappen helpen je om zicht te krijgen op je strategische personeelsplan (SPP)

1. Straks nodig

Ambitie:

- Waar willen we naar toe met de faculteit /afdeling en waarom?
- Welke expertise hebben we daarvoor nodig op de korte en langere termijn?

Kun je deze vragen overtuigend beantwoorden?

nee →

Zorg dat helder is wat er van je afdeling/faculteit gevraagd wordt. Bespreek dit met je leidinggevende of zoek hulp bij collega-leidinggevenden

ja →

Ga naar punt 2

2. Nu in huis (vlootschauw)

Waar staan we:

- Welke expertise hebben we nu in huis (welke functies, expertise op kerndomeinen, leiderschap, managementvaardigheden, etc.)?
- Wat zijn wensen en mogelijkheden van team van wetenschappers?

Kun je deze vragen overtuigend beantwoorden?

nee →

Check hoe andere leidinggevenden dit doen binnen of buiten je afdeling. Vraag hulp aan de HR-adviseur en/of je leidinggevende.

ja →

Ga naar punt 3

3. Match tussen straks en nu

Overbruggen/verschil:

- Waar matcht het en waar nog niet?
- Lukt het om de match (korte en langere termijnplan) te maken en het uit te leggen aan je team?

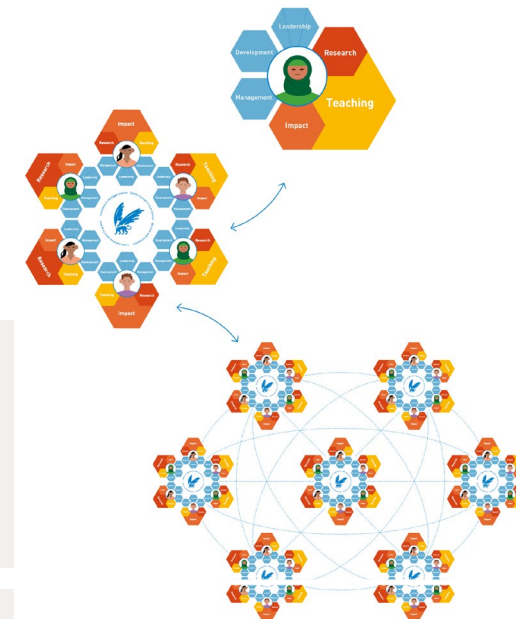
Kun je deze vragen overtuigend beantwoorden?

nee →

Zorg dat je kennis vergaart hoe dit aan te pakken. Plan bijvoorbeeld een gesprek met je eigen leidinggevende en/of HR.

ja →

Zet acties in gang waardoor je succesfactoren helpt behouden en verschillen die problematisch zijn overbrugt.



Vragen?

Vragen over de facultaire invulling en route?
Stel deze aan je leidinggevende of aan het
faculteitsbestuur.

Vragen over VU centraal beleid of afspraken?
Mail naar: erkennenenwaarden@vu.nl

