



Gesprekskaarten voor de ontwikkelcyclus

Inhoudsopgave

Inleiding		<u>Checklist voorafgaand aan het gesprek</u>
		<u>Instructies voor gesprekskaarten</u>
Gespreksonderwerpen	1	<u>Team en teamdoelen</u>
	2	<u>Persoonlijke ontwikkeldoelen</u>
	3	<u>Carrière perspectief</u>
	4	Academische werkzaamheden • <u>Onderzoek</u> • <u>Onderwijs</u> • <u>Impact</u> • <u>Leiderschap</u>
	5	<u>Welbevinden en verbondenheid</u> • Balans, gezondheid & vitaliteit • Sociale veiligheid • Samenwerking, werkomstandigheden en werksfeer • Inclusiviteit
	6	<u>Erasmian Leadership Profile and Framework</u>
	7	<u>Informele opvolggesprekken</u>



Checklist ter
voorbereiding op
het
ontwikkelgesprek

Checklist ter voorbereiding op het ontwikkelgesprek

Medewerkers

Checklist



Review feedback van je collega's (via [ESS portal](#))
Dit geeft inzichten vanuit je collega's met wie je hebt samengewerkt en aan wie jij feedback hebt gevraagd.



Pilot

Leidinggevenden: Verzamel quick scan feedback (via [ESS portal](#))
Alleen van toepassing als je een leidinggevende bent. Geeft je inzicht hoe jij je verder kan ontwikkelen als leidinggevende op basis van de kernprincipes van het Erasmian Leadership Profile.



Vul je ontwikkelformulier in (via [ESS portal](#))
Aan de hand van narratieve reflectie en de voorgestelde vragen in het formulier vul je de terugblik, vooruitblik en welbevinden & verbondenheid in.



Bereid je voor op je ontwikkelgesprek met je leidinggevende
Denk na over de gespreksonderwerpen en hoe je die wilt bespreken tijdens je ontwikkelgesprek



- Welke belangrijke onderwerpen wil je bespreken?
- Welke vragen wil je stellen?
- Wat zou je willen als resultaat van dit gesprek?

Tips



Verdiep je in je UFO [functieprofiel](#)*. Dit geeft je goede ideeën over verwachtingen en gebieden waarop je je verder kan ontwikkelen



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Verdiep je in de doelen van je organisatie (onderdeel) en/of team.
Hoe wil je bijdragen aan het grotere plaatje?



* Indien je UFO profiel niet goed aansluit, gebruik dan een andere (afgestemde) functieomschrijving

Checklist voor medewerkers (WP)



Instructies voor
gesprekskaarten

Het doel van de gesprekskaarten



De gesprekskaarten zijn er om jou als medewerker te **ondersteunen** bij het **voorbereiden** en **voeren** van het **ontwikkелgesprek**. Het kan ook het hele jaar door gebruikt worden bij informele follow-ups en kan ook gebruikt worden buiten de ontwikkelcyclus.

Elke gesprekskaart behandelt een specifiek onderwerp en bevat een aantal verdiepende vragen of tips die je helpen om te reflecteren op de afgelopen periode en vooruit te kijken naar de komende periode.

Hoe gebruik je de gesprekskaarten?



Stap 1

Kies een aantal gesprekskaarten die voor jou relevant zijn.



Stap 2

Beantwoord ter voorbereiding op het ontwikkelgesprek zelf de vragen die voor jou relevant zijn.



Stap 3

Kies een aantal vragen die je wilt bespreken met je leidinggevende.



Stap 4

Vraag tijdens het ontwikkelgesprek zelf je gesprekspartner(s) om zijn of haar perspectief op (jouw antwoorden op) de vragen.



Stap 5

Maak waar mogelijk concrete afspraken op basis van jullie gesprek en leg dit vast in je ontwikkelformulier en eventueel ook in je activiteitenbord in de tool van de ontwikkelcyclus.





Team en
teamdoelen

Gesprekstarters

Team



- Wie zie jij als je team?
- Heb je meerdere teams waar je onderdeel van bent?
- Zijn je bijdragen erkend en gewaardeerd door het team?
- Hoe ervaar je de samenwerking en sfeer in het team?
- Doen jullie voldoende aan teambuilding en sociale activiteiten?
- Vindt er frequent teamoverleg plaats?
 - Hoe vind je dat het teamoverleg functioneert?
- Ben je onderdeel van netwerken binnen en buiten je team?
- In welke mate ben je bereid om samen te werken binnen of over de grenzen van je team/afdeling/faculteit/universiteit heen?
 - Hoe kan je leidinggevende je hierbij ondersteunen?

Teamdoelen



- Ben je bekend met de gestelde teamdoelen?
- Is het duidelijk hoe de doelen van je team zich verhouden tot de doelen van je organisatieonderdeel en van de EUR?
- Zijn je persoonlijke doelen duidelijk gekoppeld aan die van je team, organisatieonderdeel en/of die van de EUR in bredere zin?
 - Hoe heb je het afgelopen jaar bijgedragen aan je teamdoelen?
 - Hoe wil je in de toekomst bijdragen aan de doelen van je team?

Tips



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Als je niet zeker bent van de doelen van je team, neem dan contact op met je leidinggevende die je de doelen kan uitleggen vóór het gesprek.



Verdiep je in de strategische doelstellingen van de EUR.



Gesprekstarters

Team



- Zijn de bijdragen van de medewerker erkend en gewaardeerd door jou en het team?
 - Welke (aanvullende) feedback kun je de medewerker geven over zijn/haar/hen prestaties?
- Heeft de medewerker bijgedragen aan het team (en hun vakgebied)?
 - Is hij/zij/hun voor uitdagingen komen te staan en wat heeft de medewerker daarvan geleerd?
- In welke mate is de medewerker bereid om samen te werken binnen of over de grenzen van je team/afdeling/faculteit/universiteit heen?
 - Kan je een van deze samenwerkingen vergemakkelijken?
- Worden de ambities van het team gehaald mede door de geplande ontwikkeling van de medewerker?

Teamdoelen



- Is er binnen de visie/doelstellingen van je team voldoende ruimte voor medewerkers om zich te richten op hun (carrière) ontwikkeling?
- Worden de ambities voor het team gehaald door de geplande ontwikkeling van de medewerker?
 - Kan je een betere koppeling tussen die twee voorstellen, indien nodig?
- Welke rol heeft de medewerker gespeeld bij de prestaties van het team/de organisatie?
 - Welke feedback kun je geven?
- Heb je het gevoel dat de medewerker op de hoogte is van de doelen van je team, het organisatieonderdeel en/of de EUR?

Tips



Zorg ervoor dat er teamdoelen zijn, deze bekend zijn bij het team en regelmatig worden besproken binnen je team



Probeer regelmatig iets leuks te doen met je team (bijvoorbeeld het bijwonen van door EUR georganiseerde evenementen)



Verbeter de samenwerking in je team en [neem contact op met één van onze L&D adviseurs](#) voor een maatwerktraject of training.





Persoonlijke
ontwikkeldoelen

Gesprekstarters

Persoonlijke ontwikkeldoelen



- In hoeverre beschik je over de kennis en vaardigheden om je huidige functie goed te kunnen (blijven) uitoefenen?
- Welke veranderingen verwacht je de komende jaren in je werk?
 - Wat betekent dat voor jou?
 - Wat heb jij nodig om bij te blijven?
- Wat wil je over drie jaar hebben bereikt?
 - Welke extra kennis en vaardigheden heb jij nodig om daar te komen?
- Is je persoonlijke drive duidelijk en zijn je ontwikkelde competenties en vaardigheden gekoppeld aan je activiteiten?
- Zijn je persoonlijke ontwikkeldoelen gekoppeld aan de doelen van het team en de bredere doelen van EUR?

Tips



Verdiep je in je UFO [functieprofiel](#)*. Dit geeft je goede ideeën over verwachtingen en gebieden waarop je je verder kan ontwikkelen



** Indien je UFO profiel niet goed aansluit, gebruik dan een andere (afgestemde) functieomschrijving*



Gesprekstarters

Persoonlijke ontwikkeldoelen



- In hoeverre voldoet de ontwikkeling van de medewerker aan de gedeelde verwachtingen in zijn/haar/hen huidige functie?
 - Kan je de medewerker vertellen aan welke (andere) verwachtingen (niet) werd voldaan en waarom je denkt dat dit belangrijk is voor de medewerker's toekomstige ontwikkeling?
- Zijn de ontwikkelingsbehoeften van de medewerker duidelijk en compatibel met de ambitie, carrièrefase, functie en werkcontext?
 - Wat kun je doen om de medewerker's talenten en ontwikkeling beter te begrijpen en mogelijk te maken?
- Was de medewerker op de hoogte van de ontwikkelingsmogelijkheden die beschikbaar waren en was de medewerker in staat deze te benutten?
 - Hoe kun je de medewerker ondersteunen in het ontwikkelingsproces?
- Zijn de visie, ambitie en plannen van de medewerker goed doordacht, duidelijk en realistisch?
 - Kun je de medewerker helpen om dit verder te verduidelijken en uit te leggen?

Tips



Verdiep je in het UFO [functieprofiel](#)*. Dit geeft goede ideeën over verwachtingen en gebieden waarop de medewerker zich verder kan ontwikkelen



** Indien het UFO profiel niet goed aansluit, gebruik dan een andere (afgestemde) functieomschrijving*





Carrière
perspectief

Gesprekstarters

Carrière perspectief



- Zit je nu in de juiste rol?
- In hoeverre heb je plezier in je werk?
- Van welke werkzaamheden krijg je energie en welke werkzaamheden kosten je energie?
- Hoe heb je je de afgelopen periode ontwikkeld? wat vind je daarvan?
- Waarin wil je jezelf de komende periode verder ontwikkelen?
- Wat zijn je ambities voor de langere termijn?
- Hoe kan de organisatie nog beter gebruikmaken van jouw sterke punten?
- Zou je door middel van een uitwisseling naar een buitenlandse universiteit meer kennis, inspiratie en/of internationale ervaring op willen doen?
- Waar zie je kansen om samenwerkingen aan te gaan met verschillende disciplines, onderzoeksgebieden, instellingen of maatschappelijke sectoren?
 - Hoe past dit in je carrièreplanning?
- Welk gedifferentieerd loopbaanpad heb je of zou je willen hebben?
- Indien je wil doorgroeien naar een leidinggevende positie: Vind je het makkelijk of moeilijk om leiderschaps- of management-gerelateerde ambities te ontwikkelen?



Sommige vragen in dit onderdeel kunnen overlappen met [persoonlijke ontwikkeldoelen](#) en [welbevinden](#). Raadpleeg voor meer vragen over deze onderwerpen de gesprekskaarten.

Tips



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie. 

Neem contact op met je HR Business Partner voor meer informatie over het bevorderingsbeleid van je faculteit of afdeling. 

Heb je interesse in het doen van een uitwisseling naar het buitenland? Bekijk dan deze [MyEUR-pagina](#) voor meer informatie. 



Gesprekstarters

Carrière perspectief



- In lijn met de ambities en de loopbaanfase en loopbaan profiel van de medewerker, welke feedback kan je geven over de beslissingen die de medewerker het afgelopen jaar heeft genomen?
 - Wat was je rol in het ondersteunen van de medewerker bij een dergelijke beslissing?
- In lijn met de ambities en loopbaanfase en loopbaanprofiel, vertaalt de medewerker relevante trends en ontwikkelingen naar concrete acties en plannen?
- Zijn de visie, ambitie en plannen van de medewerker goed doordacht, duidelijk en realistisch?
 - Kan de medewerker opheldering en uitleg geven over eventuele onduidelijkheden?
- Heeft de medewerker relevante prestaties en resultaten te delen op verschillende gebieden van wetenschappelijke bijdragen, in overeenstemming met de loopbaanfase, baan en werkcontext?
 - Kun je beoordelen hoe de medewerker deze resultaten heeft bereikt en waarom dit relevant is?
- Was de medewerker op de hoogte van de ontwikkelingsmogelijkheden die beschikbaar waren en was de medewerker in staat deze te benutten?
 - Hoe kun je de medewerker ondersteunen in het ontwikkelingsproces?





Academisch
Werkzaamheden
Onderzoek

Gesprekstarters

Onderzoek



- Hoe heb je het afgelopen jaar de uitvoering van jouw onderzoekstaken ervaren?
 - Wat wil je behouden? En wat wil je aanpassen?
- Op welke activiteit of welke prestatie op het gebied van onderzoek ben je het meest trots?
 - Voel je hiervoor erkenning en waardering?
- Zijn er manieren waarop je op een nieuwe/innovatieve manier je onderzoek hebt gedaan, gedeeld of uitgebouwd in een bredere (team/gemeenschap) omgeving?
- Hoe houd jij je bezig met Open & Responsible Science?
 - Wat voor soort open-toegangbeleid hebben de vakbladen waarin je meestal publiceert (groen, goud, diamant)?
 - Welke strategieën gebruik je om de transparantie te vergroten en vooroordelen in je onderzoek te verminderen
 - Heb je je output geregistreerd en een Data Management Plan gemaakt?
- Welke onderzoek vaardigheden wil je verder ontwikkelen?
 - Wat heb je hiervoor nodig?
 - Zou je een cursus/training/opleiding willen doen?
- Welke doelen stel jij voor onderzoek in het komende jaar?
 - En welke doelen stel je voor de jaren daarna?
- Hoe zie je mogelijkheden om (meer) positieve maatschappelijke impact via je onderzoek te realiseren?
- Hoe koppel je je onderzoek aan je onderwijs?
- Hoe ga je met anderen om/werk je samen tijdens je onderzoek?
- Hoe draag je bij aan de kwaliteit van het onderzoek aan de EUR in het algemeen of in jouw vakgebied?

Tips



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Wist je dat we een OSF Institutions-account hebben? OSF kan het beheren van verschillende projecten, het delen van je onderzoek en samenwerken veel gemakkelijker maken. Ga naar <https://osf.io> voor meer informatie.



Gesprekstarters

Onderzoek



- Zijn de resultaten van de medewerker belangrijk voor het vakgebied/de vakgebieden waarin de medewerker werkt?
 - Wat waardeert je het meest?
- Hoe verbindt de medewerker onderzoeks- en onderwijsactiviteiten?
 - Als dat nog niet het geval is, kun je de medewerker dan begeleiden om dat effectiever te doen?
- Worden de bijdragen van de medewerker aan onderzoek erkend en gewaardeerd door jou en het team?
 - Welke (aanvullende) feedback kun je de medewerker geven over zijn/haar/hen prestaties?
- Is de medewerker zich bewust van toekomstige ontwikkelingen in zijn/haar/hen academische discipline en welke invloed dat heeft?
 - Kun je hier (nog meer) inzicht in geven?
- Organiseert de medewerker ontwikkelingsmogelijkheden op academisch onderzoeksgebied en hoe ziet dat eruit?
- Staat de medewerker open voor verschillende perspectieven, inzichten of feedback op onderzoeksactiviteiten?
 - Wat kan de medewerker doen om competenties en vaardigheden op dit gebied te verbeteren?
- Heeft de medewerker een beeld van de impact die hij/zij/hun wil realiseren met onderzoek?

Tips



Verdiep je in het UFO [functieprofiel](#)*. Dit geeft je goede ideeën over verwachtingen en gebieden waarop de medewerker zich verder kan ontwikkelen



** Indien het UFO profiel niet goed aansluit, gebruik dan een andere (afgestemde) functieomschrijving*





Academisch
Werkzaamheden
Onderwijs

Gesprekstarters

Onderwijs



- Hoe ervaar je momenteel de verhouding tussen onderzoeks- en onderwijstaken?
- Op welke activiteit of welk prestatie op het gebied van onderwijs ben je het meest trots?
 - Voel je hiervoor erkenning en waardering?
- Zijn er manieren waarop je op een nieuwe/innovatieve manier je onderwijs hebt gedaan, gedeeld of uitgebouwd in een bredere (team/gemeenschap) omgeving?
- Wat wil je op het gebied van onderwijs nog meer bereiken?
 - Wat is hiervoor nodig?
 - Zou je een cursus/training/opleiding willen doen?
 - Wil je dat iemand met je meeloopt?
- Welke plaats heeft het geven van onderwijs in jouw toekomstplannen?
- Zie je mogelijkheden om (meer) positieve maatschappelijke impact via je onderwijs te realiseren?
- Hoe houd je je bezig met open onderwijs (ORS)?
 - Gebruik je materiaal van anderen in je lessen en deel je je eigen materiaal?
 - Welke inhoud van je lessen of cursussen is open voor gebruik door anderen?
- Heb je een rol in de organisatie van onderwijs op de EUR, of zou je hier interesse in hebben?
- Wat wil je nog meer leren van/in je onderwijs activiteiten?

Tips



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Gesprekstarters

Onderwijs



- Hoe verbindt de medewerker onderzoeks- en onderwijsactiviteiten?
 - Als dat nog niet het geval is, hoe kun de medewerker begeleiden om dat effectiever te doen?
- Staat de medewerker open voor verschillende perspectieven, inzichten of feedback op onderwijsactiviteiten?
 - Wat kan de medewerker doen om zijn competenties en vaardigheden op het gebied van onderwijsactiviteiten te verbeteren?
- Probeert de medewerker impact te realiseren in het onderwijs of heeft de medewerker hier ideeën voor?
- Kan interdisciplinaire samenwerking helpen om het onderwijs nog beter te maken?
- Liggen de talenten of interesses van de medewerker bij bepaalde soorten onderwijs (BSc/MSc/post grad/scripties, grootschalig/kleinschalig, etc...)
- Ziet de medewerker onderwijs als belangrijk en hoe kan dit academische gebied de waardering krijgen die het verdient?

Tips



Verdiep je in het UFO [functieprofiel](#)*. Dit geeft je goede ideeën over verwachtingen en gebieden waarop de medewerker zich verder kan ontwikkelen



** Indien het UFO profiel niet goed aansluit, gebruik dan een andere (afgestemde) functieomschrijving*





Academisch
Werkzaamheden
Impact

Gesprekstarters

Impact



- Wat betekent positieve maatschappelijke impact voor jou?
- Op welke manieren realiseer je nu impact?
 - Wat heb je bijgedragen aan je vakgebied?
 - Met welke uitdagingen werd je geconfronteerd?
 - Wat heb je geleerd van deze uitdagingen?
- Hoe wil je het komende jaar positieve maatschappelijke impact realiseren?
- Wat heb je nodig om een nog grotere positieve maatschappelijke impact te realiseren?
 - Welke rol kan de EUR hierin spelen voor jou?
- Hoe denk je dat jouw vakgebied in het algemeen een grotere positieve maatschappelijke impact kan hebben?
 - Wat is voor jou een motivatie om bij te dragen aan maatschappelijke verandering?
 - Aan de oplossing van welk maatschappelijk probleem wil je bijdragen?
 - Met wie zou je moeten samenwerken en wie zou je uiteindelijk moeten bereiken om jouw maatschappelijke bijdrage te behalen?
 - Hoe kun je met hen samenwerken en inzichten uitwisselen?
- Wie of wat inspireert jou in het najagen van positieve maatschappelijke impact?
 - Wat neem je hiervan mee in je eigen werk?
- Hoe zou je willen dat (jouw) maatschappelijke impact geëvalueerd wordt?

Tips



Wil je je impact vergroten?
Bekijk de [Impact leerlijn hier](#).



Wees specifiek. Dus zeg niet 'beleidsmakers', maar geef aan voor welke organisaties deze beleidsmakers werken en waar zij verantwoordelijk voor zijn.



Gesprekstarters

Impact



- Hoe heeft de medewerker bijgedragen aan de positieve maatschappelijke impact van het team?
 - Kunnen andere teamleden van deze aanpak leren en ook toepassen?
 - Kan je voorbeelden geven die de medewerker inspireert in het nemen van (additionele) stappen om maatschappelijke impact te creëren of vergroten?
 - Welke aanwijzingen heeft de medewerker voor dit gebruik? *(Bijv. quotes, verwijzingen of getallen)*
 - Wat heeft de medewerker van de EUR nodig? *(Bijv. tijd, middelen, praktische ondersteuning, duidelijkheid over belang van impact, formele en informele training)*
- Weet de medewerker hoe academische en positieve maatschappelijke impact gegenereerd kan worden middels onderzoeks- en onderwijs projecten/activiteiten?
 - Hoe kan je het inzicht in en het vermogen tot impact vergroten bij de medewerker?
- Kunnen jij en het team de inspanningen van de medewerker beter ondersteunen door activiteiten te ondernemen om zo samen te werken en meer lokale, nationale en/of internationale bekendheid te krijgen?





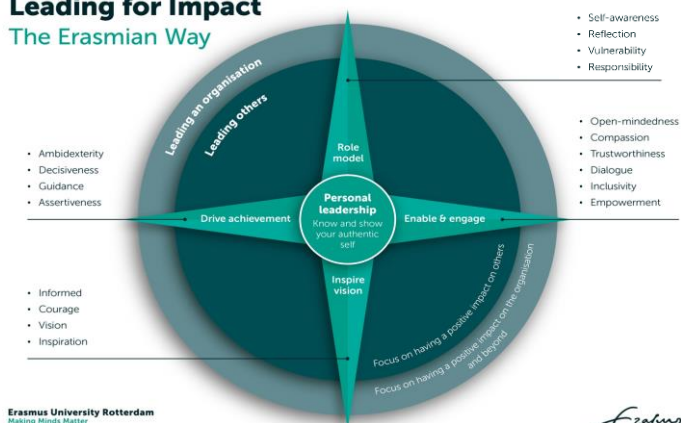
Academisch
Werkzaamheden
Leiderschap/
Management

Leiderschap/ Management



*Raadpleeg voor vragen over
leiderschap de gesprekskaarten
over de Erasmian leadership
principles*

Leading for Impact The Erasmian Way



Tips



Raadpleeg het
Erasmiaans
Leiderschapsprofiel en
Kader voor [meer
informatie](#).



Wil je je
leiderschapsvaardig
heden verder
ontwikkelen? Bekijk [de
TOP-pagina](#) of [Portaal
voor Persoonlijke
Ontwikkeling](#) voor
meer bijdragende
opleidingen.





Welbevinden &
Verbondenheid

Gesprekstarters

Balans, gezondheid & vitaliteit



- Wat zijn voor jou in je werk energiegevers en energievreters?
 - Hoe wil je hier in de toekomst (meer) mee aan de slag gaan?
 - Hoe past dit binnen je huidige functie?
- Ervaar je een balans tussen energiegevers en energievreters?
- Zijn werk en privé voor jou goed in balans?
- Heb je wensen ten aanzien van je aantal werkuren of werktijden?
- In hoeverre kun je je werk loslaten als je naar huis gaat? En omgekeerd?
- Zijn er omstandigheden in je privésituatie waarmee je leidinggevende / je team rekening zou kunnen houden tijdens werk?
- Hoe beïnvloeden je werk en je gezondheid elkaar?
- Wanneer ervaar je werkdruk en hoe ga je daarmee om?
- Wat kun jij doen om de werkdruk te verlichten en wat heb je van de werkgever nodig?
- Ben je actief bezig met jouw duurzame inzetbaarheid?
 - Heb je iets nodig om je duurzame inzetbaarheid te vergroten?
- Hoe zorg je voor ontspanning tijdens en na je werk?

Sociale veiligheid



- Weet jij bij wie je terecht kan wanneer je te maken hebt gehad met ongewenst gedrag op de werkvloer?
- Voel je je wel eens onveilig of ervaar je ongewenst gedrag?

Tips



Gebruik het [OpenUp](#) platform voor gezondheidschecks, webinars, zelfhulp-programma's, mindfulness consults of ondersteuning van een psycholoog

[openup](#)

Ga naar de [Gezond & Veilig](#) werken pagina op [myeur.nl](#) voor verdere informatie, tips en tools



Neem contact op met een [vertrouwenspersoon](#) of meld ongewenst gedrag bij [Safe@EUR](#)



Gesprekstarters

Samenwerking, werkomstandigheden en werksfeer



- Zijn de praktische werkomstandigheden en faciliteiten voor je in orde?
- Hoe ervaar je de werksfeer binnen jouw team, het organisatie onderdeel, en/of de EUR?
 - Heb je ideeën over hoe we dit (verder) kunnen verbeteren?
- Voel je je verbonden met het team?
 - Hoe zou je het gevoel van verbondenheid willen vergroten?
 - Welke rol kan je leidinggevende hierin spelen?

Inclusiviteit



- Ben je tevreden over de inclusiviteit binnen jouw team en de EUR als geheel?
 - Hoe kan het worden verbeterd en door wie?
 - Heb je wel eens dilemma's ervaren? Hoe ben je hiermee omgegaan?
- Wat heb je gedaan om bij te dragen aan inclusiviteit in je team?
- Heb je het gevoel dat je je authentieke zelf kan zijn op het werk?
- Zijn je collega's respectvol en/of toegewijd aan inclusie?
- Voel je je op je gemak om samen te werken met je team?
- Heb je het gevoel dat je mening wordt gehoord en gewaardeerd op het werk?
- Voel je je veilig genoeg in je team om de manier waarop dingen worden gedaan uit te dagen?

Tips



Gebruik het [OpenUp](#) platform voor gezondheidschecks, webinars, zelfhulp-programma's, mindfulness consults of ondersteuning van een psycholoog

[openup](#)

Ga naar de [Gezond & Veilig](#) werken pagina op [myeur.nl](#) voor verdere informatie, tips en tools

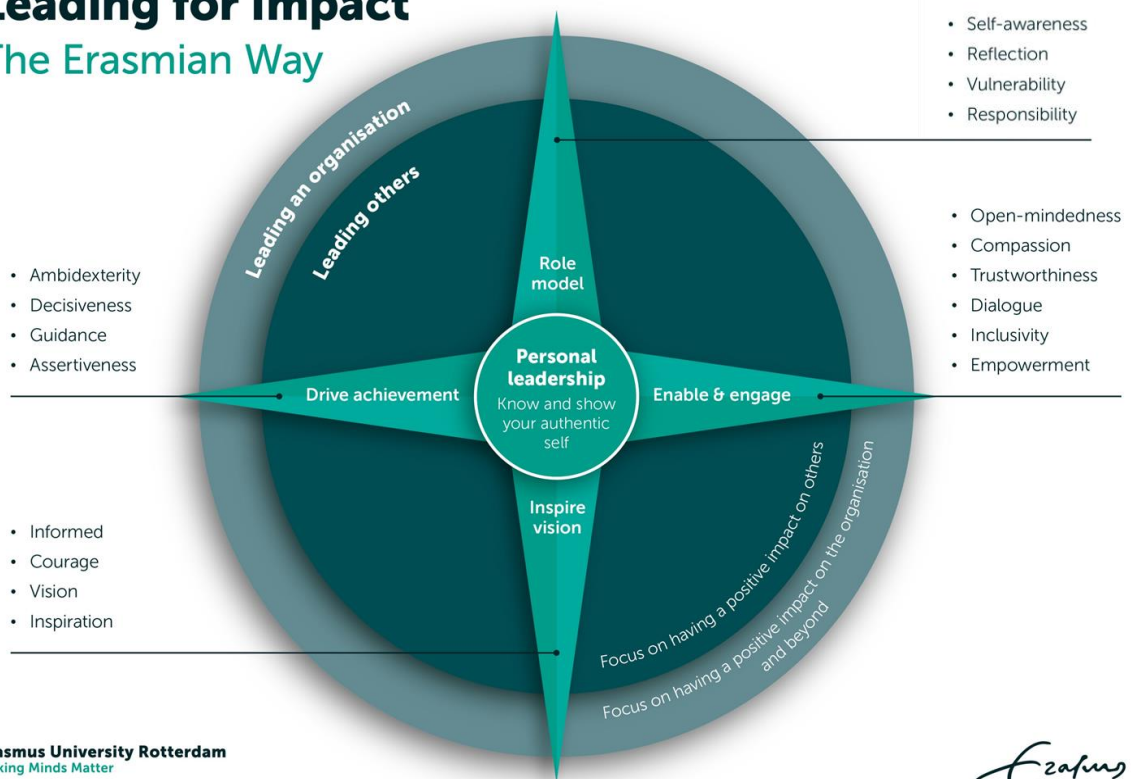


Neem contact op met een [vertrouwenspersoon](#) of meld ongewenst gedrag bij [Safe@EUR](#)



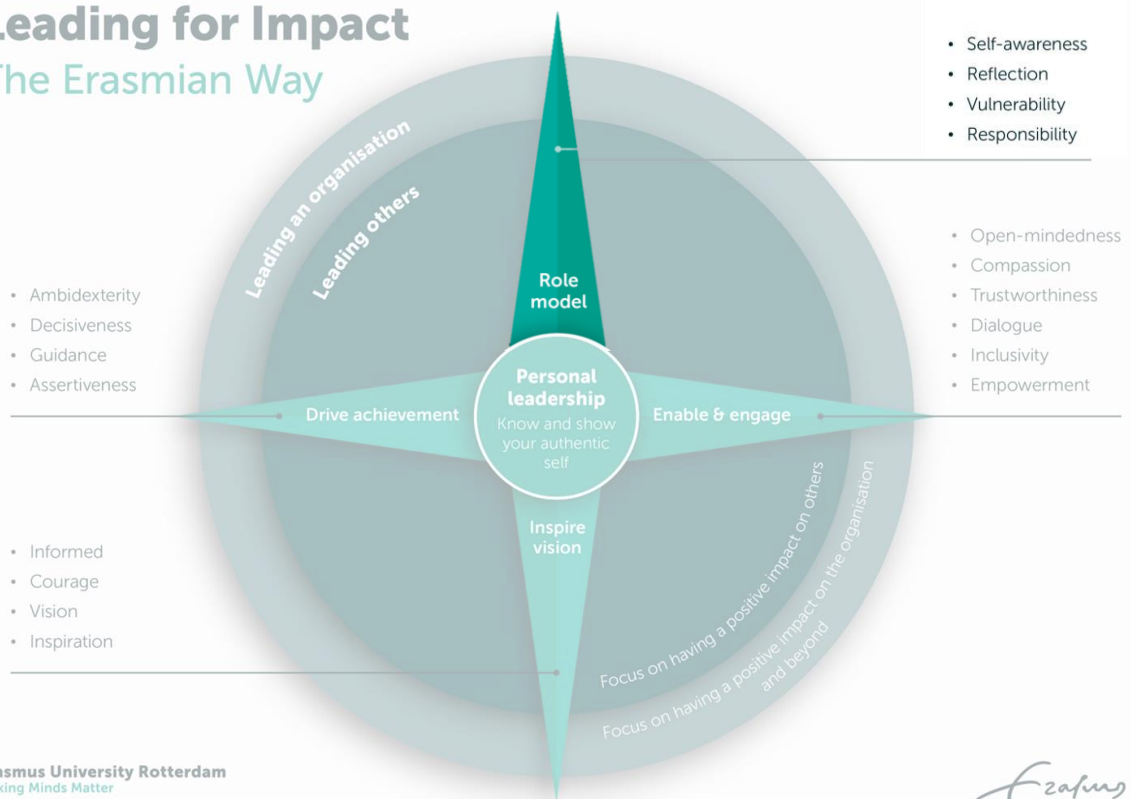
Ontwikkelcyclus Gesprekskaarten

Leading for Impact The Erasmian Way



Ontwikkelcyclus Gesprekskaarten

Leading for Impact The Erasmian Way



Gesprekstarters

Role Model: Personal Leadership



- Ben je je bewust van je kernwaarden?
- Ken je je sterke en zwakke punten en vooroordelen?
- Gebruik je fouten / mislukkingen om te leren en te groeien?

Role Model: Leading others



- Deel je wanneer je onzeker bent of fouten maakt?
- Kom je je beloften na?
- Ben je je ervan bewust hoe je gedrag anderen beïnvloedt?

Role Model: Leading an organisation



- Werk je met de waarden van de organisatie in gedachten?
- Geef je authentiek leiding?

Tips



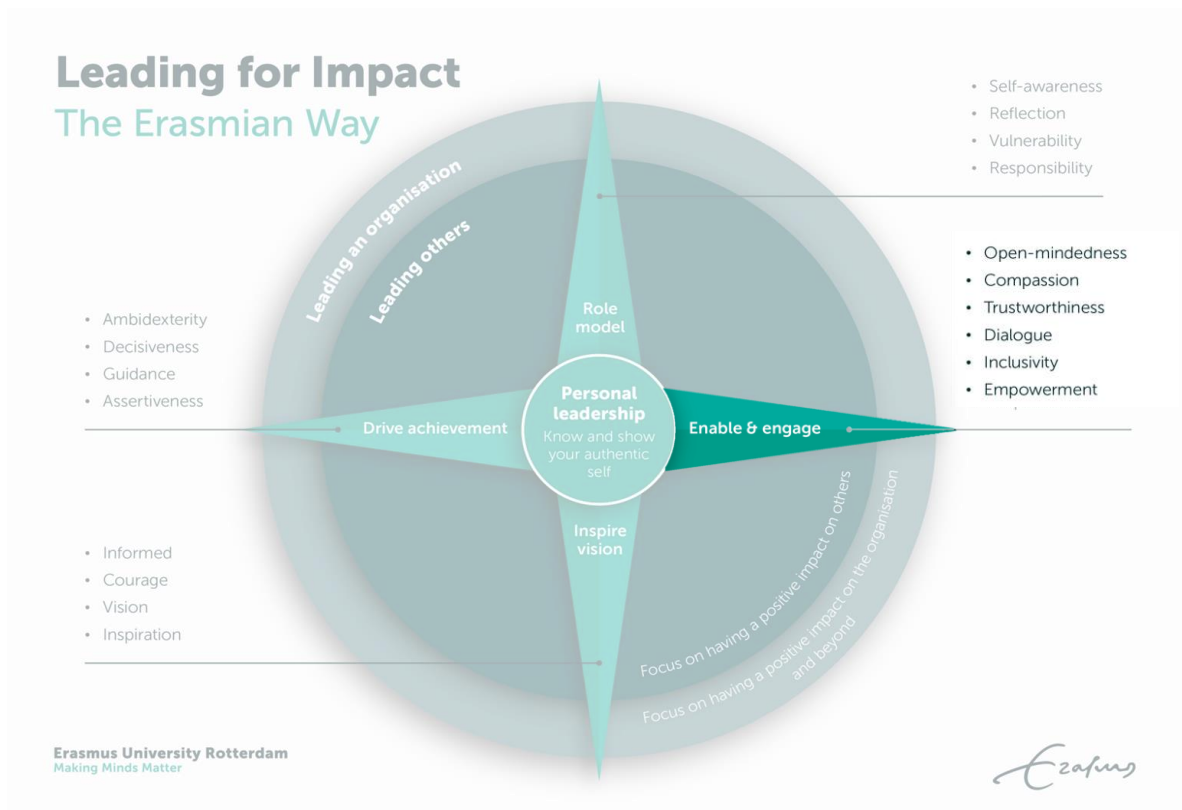
Ga voor meer informatie over het principe Role Model van het EUR leiderschapsprofiel naar de [Erasmian Leadership Profile webpagina](#).



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Ontwikkelcyclus Gesprekskaarten



*Erasmian Leadership Profile and
Framework: Enable & Engage*

Gesprekstarters

Enable & Engage: Personal Leadership



- Is vertrouwen jouw standaardhouding ten opzichte van anderen?
- Ben je nieuwsgierig en sta je open voor verschillende perspectieven?
- Heb je regelmatig empathie voor anderen?

Enable & Engage: Leading others



- Neem je actief stappen om een veilige omgeving te creëren voor alle medewerkers aan wie je leiding geeft?
- Creëer je ruimte voor anderen om bij te dragen?
- Geef je prioriteit aan de ontwikkeling van anderen?
- Vertrouw je erop dat anderen zijn/haar/hen werk goed en professioneel doen?

Enable & Engage: Leading an organisation



- Stimuleer en maak je samenwerking mogelijk over organisatiegrenzen heen?

Tips



Ga voor meer informatie over het principe Enable & Engage van het EUR leiderschapsprofiel naar de [Erasmian Leadership Profile webpagina](#).

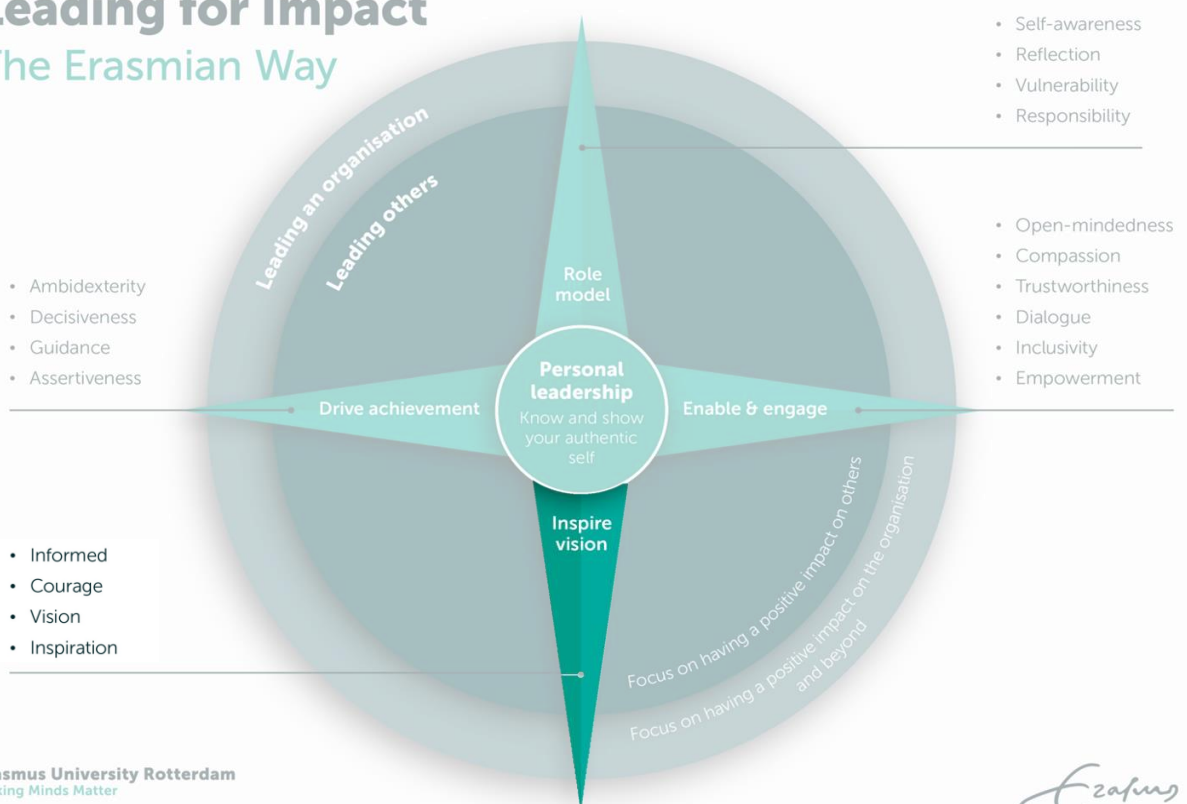


Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Ontwikkelcyclus Gesprekskaarten

Leading for Impact The Erasmian Way



Erasmus University Rotterdam
Making Minds Matter

Erasmus

Erasmian Leadership Profile and
Framework: Inspire Vision

Gesprekstarters

Inspire Vision: Personal Leadership



- Denk je regelmatig buiten de gebaande paden?
- Experimenteer je en leer je van deze experimenten?
- Positioneer je jezelf op een gebied waar je de grootste impact kan maken?

Inspire Vision: Leading others



- Heb je een visie voor je werk of je team?
- Zorg je ervoor dat alle teamleden op de hoogte zijn van de visie en deze visie ook begrijpen?
- Moedig je ondernemende ideeën van je team zoveel mogelijk aan?
- Zorg je ervoor dat mensen op posities werken waar hij/zij/hun de grootste impact kunnen maken?

Inspire Vision: Leading an organisation



- Straal je de visie van de organisatie uit?
- Stimuleer je experimenten en innovatie in de organisatie?

Tips



Ga voor meer informatie over het principe Inspire Vision van het EUR leiderschapsprofiel naar de [Erasmian Leadership Profile webpagina](#).

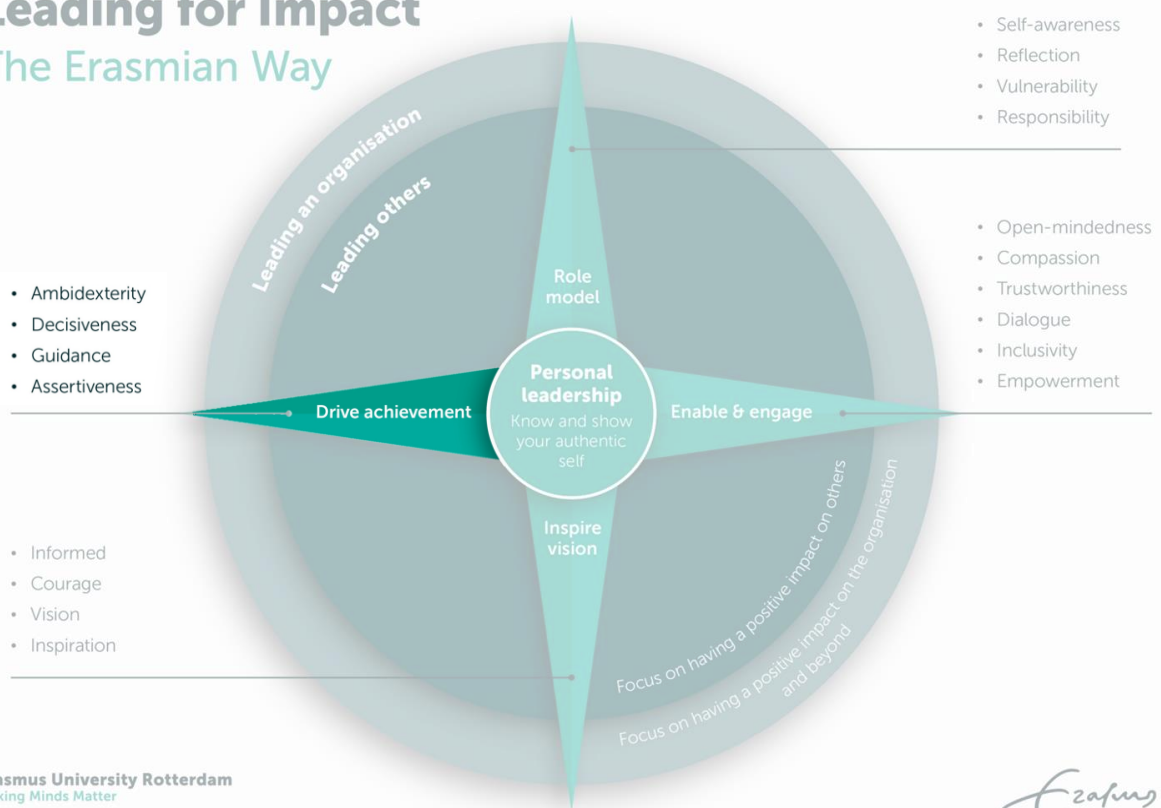


Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.



Ontwikkelcyclus Gesprekskaarten

Leading for Impact The Erasmian Way



*Erasmian Leadership Profile and
Framework: Drive Achievement*

Gesprekstarters

Drive achievement: Personal Leadership



- Ben je je bewust van al je verantwoordelijkheden en maak je dit duidelijk aan anderen?
- Stel je persoonlijke doelen en onderneem je tijdig actie om deze doelen te behalen?

Drive achievement: Leading others



- Geef je grenzen aan voor je team met betrekking tot prioriteiten en werk?
- Erken en waardeer je mensen op de juiste manier voor zijn/haar/hen prestaties?
- Geef je tijdig feedback en coaching aan teamleden waar nodig?
- Zorg je ervoor dat de team doelstellingen op hoger niveau worden opgesplitst in kleinere doelen met een plan?

Drive achievement: Leading an organisation



- Zorg je ervoor dat de juiste belanghebbenden worden geraadpleegd en betrokken bij het werk?
- Zorg je voor een goede balans tussen middelen voor innovatie en het managen van de organisatie?
- Zoek en creëer je win-win situaties?
- Durf je moeilijke beslissingen te nemen?

Tips



Ga voor meer informatie over het principe Drive Achievement van het EUR leiderschapsprofiel naar de [Erasmian Leadership Profile webpagina](#).



Bekijk het trainingsaanbod in het [Portaal voor Persoonlijke Ontwikkeling](#) of de mogelijkheden van het [Learning & Career Centre](#) ter inspiratie.





Informele opvolg
gesprekken

Gesprekstarters

Informele opvolg gesprekken



- Lig je op schema om je doelen te behalen?
- Welke activiteiten heb je al uitgevoerd?
 - Zijn er wellicht gebieden waarin extra aandacht nodig is?
- Is er sinds het laatste gesprek met je leidinggevende iets belangrijks veranderd met betrekking tot je prioriteiten of gestelde doelen?
- Heb je extra ondersteuning nodig van je leidinggevende, je team of de organisatie om je doelen binnen de gestelde tijd te behalen?
- Zijn er nieuwe kansen of projecten die goed zouden passen bij je groei en vaardigheden?
- Heb je tussentijds feedback ontvangen van collega's over je bijdrage aan het team en zo ja, welke punten zijn opvallend?

Tips



Bekijk de instructievideo "[Je doelen monitoren](#)" over het bijwerken van je doelen en het gebruik van de tool om je te helpen bij het bijhouden van je activiteiten.



Kies een aantal gesprekskaarten en bepaal onderwerpen die je wilt bespreken tijdens de informele vervolgesprekken



Gesprekstarters

Informele opvolg gesprekken



- Hoe is het gegaan de afgelopen periode?
- Welke updates vanuit de medewerker zijn goed om te bespreken?
- Waar ben de medewerker trots op, wat zijn de grootste lessen die hij/zij/hun heeft geleerd?
- Welke ondersteuning heeft de medewerker van je nodig om deze activiteiten te voltooien?
- Is de tijdlijn van de medewerker om zijn/haar/hen doelen te bereiken realistisch of kun je helpen om activiteiten/doelstellingen te reorganiseren?
- Hoe ervaar je de samenwerking van de medewerker met het team?
- Zijn er andere dingen die de medewerker zou willen bespreken of waarover hij/zij/hun feedback zou willen hebben met betrekking tot zijn/haar/hen ontwikkeling en groei binnen het bedrijf?

Tips



Kies een aantal gesprekskaarten en bepaal onderwerpen die je wilt bespreken tijdens de informele vervolggesprekken

