

Inventarisatie loopbaanpaden	
Instelling	<i>University of Twente</i>
Peildatum	<i>11-12-2024</i>
Samenvatting	Wetenschappers hoeven niet te excelleren in alle domeinen. In afstemming met de leidinggevende kan elke wetenschapper een eigen focusgebied kiezen, het zogenaamde focus pad. Wetenschappers hebben de vrijheid om te kiezen voor een all-round pad en daarmee te excelleren op alle domeinen. Het gaat te allen tijde om ontwikkeling. Leiderschap en teamwork wordt gezien als fundament waarop de wetenschapper haar/zijn ontwikkeling vormgeeft, ongeacht welke pad gekozen wordt. Het creëren van impact is het uitgangspunt voor iedere wetenschapper in elke loopbaan. Kernvraag is: wie en wat is beter geworden door bepaalde wetenschappelijke activiteiten?
Loopbaanpaden – doelgroep	Er zijn loopbaanpaden voor docenten, onderzoekers, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren. Het gaat erom dat iedereen een keuze kan maken.
Loopbaanpaden – profielen/kerndomeinen	De Talent Development Map 3.0 laat zien hoe de loopbaanpaden- profielen etc. er uit zien. Zie hiervoor onder 'documentatie'. Leiderschap en Teamwork worden gezien als kerndomeinen.
Illustratie	Aangehecht is de Talent Development Map (TDM) 3.0 als vastgesteld op 27 november 2024
Uitgangspunten	Het gaat om <u>talentontwikkeling</u>. Daarbij worden de volgende principes, uitgangspunten gehanteerd. • erkenning van talentdiversiteit: bij UT heeft iedereen talent en potentieel om zich te ontwikkelen • individuele talentontwikkeling wordt beschouwd binnen teamontwikkeling/prestatie • individuen en teams moeten worden beoordeeld en beoordeeld in het licht van hun eigen doelen die verband houden met de eenheid/faculteit/UT-visie • de narratieve reflectie is dominant in prestatiebeoordeling, boven kwantitatieve statistieken • ontwikkeling van leiderschap is essentieel voor het identificeren en cultiveren van talent • leiders worden beoordeeld in relatie tot prestaties en welzijn van hun teams
Ontwerpproces	Gestart met de formulering van principes in plaats van HR-instrumenten ging de instelling verder met het ontwikkelen van HR-instrumenten. Niet onbelangrijk is dat we in een team werkten, de teaminspanning maakte het mogelijk.
Implementatieproces	Op de vaststelling van de TDM 3.0 volgt verdere implementatie door de HR-managers. De TDM 3.0 is voor alle faculteiten leidend.
Uitdagingen	Binnen het gegeven dat op Nationaal niveau omstandigheden zijn die niet te negeren zijn en die alle Universiteiten raken en verstreckende gevolgen kunnen hebben is de grootste uitdaging op EW vlak gelegen in de vraag hoe we beleid van het papier af krijgen. Bij verstreckende beleidswijziging hoort ook daadwerkelijke gedragsverandering..

Aantal	De instelling houdt niet bij hoeveel wetenschappers binnen de eigen instelling gekozen hebben of gaan kiezen voor een bepaald profiel of loopbaanpad.
Plannen 2025	Verder concrete implementatie en als nodig blijkt de TDM nader actualiseren.
Overig	Voor Universiteit Twente blijft EW voor ondersteunend personeel op de agenda staan.
Documentatie	 Talent Map 3.0 - shape your career (de
Publieksinformatie	Volgt op de topic pagina 'Recognition and Rewards' van de Universiteit Twente.