



Het goede gesprek over jouw inzetbaarheid en werkplezier

Hoe kijk jij als medewerker?

Gezond en waardevol blijven werken met werk dat past bij jouw talenten, ambities en mogelijkheden: wie wil dat nu niet?

Voor iedereen betekent dit wat anders, want mensen zijn verschillend. Als je hierover met je leidinggevende¹ (of HR of collega) praat, is het fijn om te weten wat jij nodig hebt, net zoals het fijn is om te weten wat je werkgever van jou nodig heeft. Neem regie en bereid je voor op een gesprek over jouw inzetbaarheid. Hieronder staat een aantal stellingen dat hierbij helpt. Stellingen over jouw ontwikkeling, loopbaan en gezondheid, maar ook over maatwerk, autonomie en inspraak. Ook die stimuleren namelijk jouw werkplezier. Uiteraard vraagt ook het gesprek zelf aandacht.

Leren en ontwikkelen

- Ik weet hoe mijn werk verandert en ik zie kansen in deze veranderingen.
- Ik vind het vervelend om mijn collega's met werk op te zadelen als ik een opleiding doe.
- Mijn leidinggevende stimuleert mij om mij te ontwikkelen.

Loopbaanstappen

- Als ik zeg dat ik nadenk over mijn volgende baan, ben ik bang dat ik mijn glazen ingooi.
- Als mijn leidinggevende mij een loopbaangesprek aanbiedt, denk ik dat ik slecht functioneer.
- Mijn leidinggevende stimuleert mij om na te denken over mijn loopbaan.

Mentale, fysieke en sociale gezondheid

- Aan het einde van mijn werkdag heb ik voldoende energie over.
- Gezondheid is mijn eigen verantwoordelijkheid en niet die van mijn werkgever.
- Mijn leidinggevende stimuleert mij om na te denken over en (ook in werktijd) bezig te zijn met mijn gezondheid.

Maatwerkafspraken (afspraken specifiek voor jou)

- Ik vind het spannend iets te vragen voor mijzelf.
- Verschillende afspraken leiden tot scheve gezichten.
- Mijn leidinggevende stimuleert mij na te denken over en te zeggen wat ik nodig heb; hij/zij staat overal voor open.

Autonomie

- Ik vind het fijn als ik zelf mijn werk kan indelen (wat, hoe, wanneer, met wie).
- Ik vind het moeilijk om prioriteiten te stellen.
- Mijn leidinggevende stimuleert dat wij in het team bespreken hoe wij het werk op elkaar afstemmen.

Inspraak en participatie

- Te veel inspraak leidt af van het eigenlijke werk.
- Als ik betrokken word bij de teamdoelen, maakt dat mijn werk logischer en waardevoller.
- Mijn leidinggevende betreft mij bij de teamdoelen en hoe ik daaraan kan bijdragen.

Het gesprek

- Ik vraag zelf regelmatig om een gesprek met mijn leidinggevende.
- Mijn leidinggevende vertelt ook wel eens iets over zichzelf en zijn vragen.
- Mijn leidinggevende komt voortdurend met oplossingen voor mijn vragen, terwijl ik daar niet om vraag.

"Ik ken het aanbod van mijn gemeente en maak daar ook gebruik van."

¹ Hier wordt gesproken over de leidinggevende, met wie jij het gesprek over jouw inzetbaarheid en werkplezier voert. Voor zelforganiserende teams is dit iemand binnen of buiten het team (bijvoorbeeld een teamcoach) die deze rol heeft.



Het goede gesprek over de inzetbaarheid en werkplezier van jouw medewerker

Hoe kijk jij als leidinggevende²

Medewerkers die gezond en waardevol blijven werken met werk dat past bij hun talenten, ambities en mogelijkheden: wie wil dat nu niet?

Voor iedereen betekent dit wat anders, want mensen zijn verschillend. Als jouw medewerker hierover met je praat, is het fijn om te weten wat jij van je medewerker nodig hebt, net zoals het fijn is als je medewerker weet wat hij (van jou) nodig heeft. Bereid je voor op een gesprek over de inzetbaarheid van jouw medewerker. Hieronder staat een aantal stellingen dat hierbij helpt. Stellingen over ontwikkeling, loopbaan en gezondheid, maar ook over maatwerk, autonomie en inspraak. Ook die stimuleren namelijk werkplezier. Uiteraard vraagt ook het gesprek zelf aandacht.

Leren en ontwikkelen

- Ik betrek mijn medewerkers en team bij de ontwikkeling van het werk.
- Ik bied mijn medewerkers tijd om te ontwikkelen.
- Ik word een beetje zenuwachtig als iedereen tegelijk een opleiding/stage wil doen.

Loopbaanstappen

- Ik vind het geweldig als medewerkers nieuwe loopbaanstappen zetten.
- HR is van loopbaanontwikkeling.
- Ik stimuleer al mijn medewerkers om na te denken over hun volgende stap.

Mentale, fysieke en sociale gezondheid

- Ik mail mijn medewerkers ook wel eens in het weekend.
- Ik vind het spannend medewerkers naar hun gezondheid en welzijn te vragen.
- Ik stimuleer mijn medewerkers actief bezig te zijn met hun gezondheid.

Maatwerkafspraken (afspraken specifiek voor jou)

- Ik vind dat ik mijn medewerkers gelijk moet behandelen en daar past niet bij dat er verschillende afspraken worden gemaakt.
- Ik zeg het als een medewerker een wens heeft die nu niet past.
- Ik vind het maar lastig, al dat maatwerk.

Autonomie

- Ik zie het liefst alle medewerkers elke dag op kantoor.
- Ik vind het lastig met mijn medewerker in gesprek te gaan als hij doelen niet tijdig haalt.
- Ik moedig het nemen van eigen initiatief aan.

Inspraak en participatie

- Ik neem suggesties van mijn medewerkers over de teamdoelen en hun eigen bijdrage daaraan serieus.
- Het kost (te)veel tijd om iedereen overal bij te betrekken.
- Ik mag voor/met mijn eigen team activiteiten bedenken die de inzetbaarheid en het werkplezier vergroten.

Het gesprek

- Als een medewerker niet vraagt om een gesprek, zal het wel goed met hem gaan.
- Ik vind het fijn om oplossingen te bieden voor vragen waar mijn medewerkers mee zitten.
- Ik vind het leuk om te polsen of mijn medewerker nog plezier in zijn werk heeft en te bespreken wat hij nodig heeft om – bij mijn team/organisatie of ergens anders – plezier in werk te houden.

"Ik ken het aanbod van mijn organisatie en wijs medewerkers als dat nodig is op die mogelijkheden."

² Werkt jouw organisatie met zelforganiserende teams, dan is de rol om de inzetbaarheid en het werkplezier van medewerkers te stimuleren doorgaans belegd bij iemand binnen of buiten het team, zoals een teamcoach.