



## Tips voor medewerkers en leidinggevenden

# Samen werk maken van de toekomst

**Aan de slag met loopbaanplanning? Dat is een zaak van leidinggevenden én medewerkers. Onder de noemer 'Grip op Groei' deden we onderzoek en gingen we samen met 28 gemeentelijke organisaties aan de slag. Met als resultaat de volgende tips om samen werk te maken van de toekomst.**

## Tips voor medewerkers

**Zorg dat je in gesprek blijft, praat over wat er wel en niet goed gaat**

Denk niet 'geen bericht is goed bericht'- maar ga regelmatig het gesprek aan met je leidinggevende. Praat over zaken die goed lopen én daar waar je ontwikkeling wilt maken: immers alles wat aandacht krijgt groeit.

**Vraag je leidinggevende mee te denken naar mogelijkheden**

Vraag advies aan je leidinggevende over kansen en mogelijkheden, hij of zij ziet veel van andere collega's en de organisatie. Denk ook zelf na over je talenten en wensen. Op [allesuitjezelf.nl](http://allesuitjezelf.nl) vind je daarvoor allerlei tips en testjes die je verder kunnen helpen.

**Realiseer je dat een deel van ontwikkeling in je hoofd plaats vind en niet voor anderen zichtbaar is**

Nadenken over je ontwikkeling vind vaak plaats in je hoofd. Voordat je het gaat bespreken met je collega, partner of leidinggevende, heeft een groot deel van je ontwikkeling al plaatsgevonden. Je verwerkt reacties, ervaringen en emoties. Bedenk dat mensen niet 'in jouw hoofd' kunnen kijken, dus spreek je uit!

**Vul reacties niet van te voren in**

Je verwachtingen van reacties zijn gebaseerd eerdere ervaringen en ideeën. "Mijn collega zal me wel een .. vinden". Of "mijn leidinggevende heeft toch geen tijd voor mij". Soms is dat een reden om als medewerker geen ondersteuning bij ontwikkeling te vragen. Probeer niet voor een ander in te vullen en durf te vragen.

## Het is jouw verantwoordelijkheid dat je aangeeft wat je nodig hebt, je werkgever is alleen maar facilitator

In de CAO is afgesproken dat zowel de medewerker als de werkgever verantwoordelijk zijn voor duurzame inzetbaarheid. De werkgever is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het beleid en mogelijkheden te faciliteren. Het is jouw verantwoordelijkheid om dit actief te gebruiken. Hoe duidelijker je aangeeft wat je nodig hebt, hoe gemakkelijker het is om beleid te ontwikkelen.

## Tips voor leidinggevenden en HR

### Wees duidelijk over doel van gesprekken met medewerkers

In een enquête onder gemeentebtenaren in de schalen 4 t/m 9 gaf bijna zestig procent van de medewerkers aan het jaar ervoor geen gesprek over hun ontwikkeling te hebben gehad. Volgens reacties van HR-medewerkers op de uitkomsten moeten veel meer medewerkers wel zo'n gesprek gehad hebben; maar blijkbaar worden de gevoerde gesprekken door de medewerker niet altijd als ontwikkelgesprekken ervaren. Wees duidelijk over het doel van een gesprek, zodat een gesprek over ontwikkeling niet (enkel) overkomt als een functioneringsgesprek.

### Stimuleer medewerkers om na te blijven denken over hun ontwikkeling

Nadenken over je verdere ontwikkeling is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Vragen die kunnen opkomen zijn: wat vinden mijn directe collega's ervan; hoe reageert mijn leidinggevende erop; wat zou ik willen doen; zijn mijn dromen wel haalbaar; en wat moet ik ervoor doen? Zorg dat medewerkers de ruimte krijgen om deze vragen te stellen en ga in gesprek, ook buiten de vaste HR-cyclus om.

## Aandacht voor de persoon is de belangrijkste sleutel naar meer ontwikkeling

Het verschilt per medewerker wat voor hem of haar het beste werkt: sommigen willen het liefst met hun ontwikkeling aan de slag met bijvoorbeeld een loopbaancoach buiten het zicht van hun leidinggevende, anderen juist in nauwe samenspraak met hun (direct) leidinggevende. Heb oog en aandacht voor die wensen en biedt maatwerk.

### De rol van leidinggevenden is cruciaal

Voor medewerkers is een duidelijk signaal dat ze zich mogen en kunnen ontwikkelen belangrijk. (Direct) leidinggevende kunnen hierin zowel een stimulerende als een belemmerende rol hebben. Vanuit de organisatie is het belangrijk om in loopbaanprogramma's de rol van de leidinggevende een goede plek te geven. Dit vereist een klimaat en cultuur binnen gemeenten waarin werknemers zich veilig en gehoord voelen.

### Bied mogelijkheden voor medewerkers om zich te ontwikkelen

Wanneer deelnemers meedoen aan een extern programma gericht op hun (loopbaan)ontwikkeling, zoals Grip op Groei, is het een teleurstelling als er vervolgens binnen hun eigen organisatie geen mogelijkheden zijn om iets te doen met de wensen en voornemens die zij hebben. Neem als HR-medewerker of (direct) leidinggevende een actieve rol aan: vraag naar wensen en behoeften en denk mee over reële mogelijkheden voor ontwikkeling.

### Meer info?

Op [allesuitjezelf.nl](https://allesuitjezelf.nl) vind je veel informatie waar je als medewerker zelf mee aan de slag kunt.

Leidinggevenden en HR professionals vinden meer over de ondersteuningsmogelijkheden van A&O fonds Gemeenten op [aeno.nl](https://aeno.nl).

