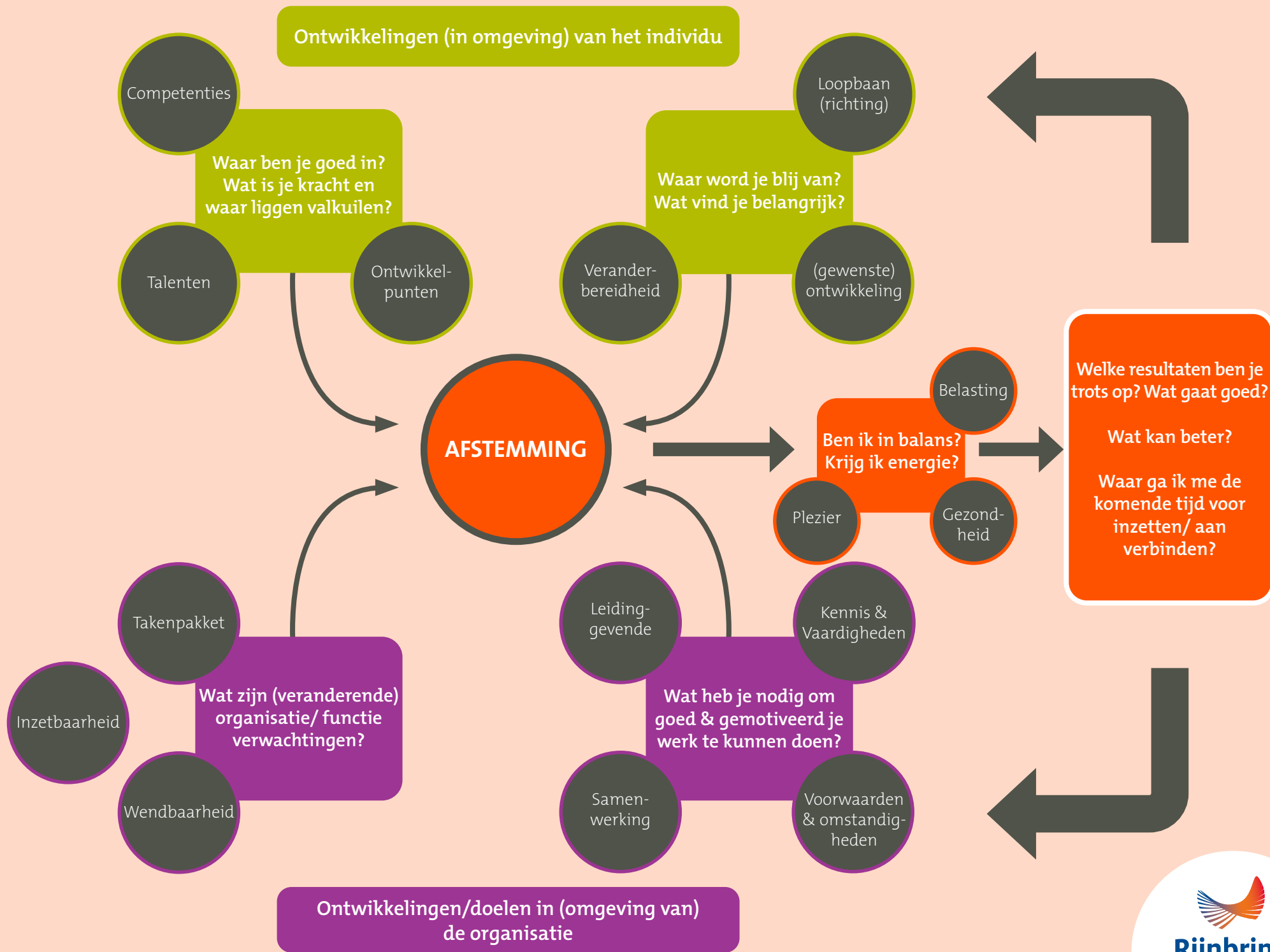


cyclus: het goede gesprek



Belangrijkste (besproken) punten:

Gemaakte afspraken:

Wanneer:

Wie?:

Uitleg

Stap 1

Bepaal wat de focus van het gesprek wordt: Vitaliteit, (loopbaan) ontwikkeling of werkafspraken maken/evalueren. Je bereidt je beiden goed voor.

Stap 2

Het gespreksmodel biedt de handvatten voor de onderwerpen die op dit moment een rol spelen. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?

Stap 3

Maak een korte samenvatting van de belangrijkste besproken punten. Schrijf deze op bij belangrijkste bespreekpunten.

Stap 4

Denk na over mogelijke vervolgstappen. Wat kan jij en wat kan de organisatie doen? Is het tijd voor een opleiding? Is het mogelijk om in deze fase van je leven (tijdelijk) wat minder te werken? Zou je wel eens andere projecten willen doen? Kortom; wat kunnen jullie doen en wat spreken jullie daarover af? Schrijf deze gemaakte afspraken op.

Stap 5

Zét ook die volgende stap(pen) en spreek af wanneer een goed moment is voor een volgend gesprek!

Cyclus: het goede gesprek

Algemene toelichting:

Met een goed gesprek kan je inspelen op diverse verwachtingen en behoeften die er zijn rondom inzet, resultaten, ontwikkeling en welbevinden.

Gezien er continu ontwikkelingen en veranderingen zijn vraagt dit om afstemming tussen partijen. Niet alles is altijd even belangrijk om te bespreken, de focus en frequentie van gesprekken kunnen wisselen, al naar gelang de behoefte hierbij één van de gesprekspartners voor is.

Met het gespreksmodel kunnen verschillende soorten gesprekken worden gevoerd:

• **Werkafspraken maken & Evalueren:** Afspraken maken over werkzaamheden/ verantwoordelijkheden; waar ga je je voor inzetten, wat past bij jou en wat heb je nodig? Of het terugkijken naar de afgelopen periode, hoe is de inzet of de samenwerking verlopen? Wat zijn vervolgstappen? Er kan ook feedback aan collega's/derden worden gevraagd door de medewerker. Dit gesprek kan meerdere keren per jaar plaatsvinden (continue gesprek).

• **Vitaliteitsgesprek:** Een gesprek over balans, (fysieke/mentale) belastbaarheid, werkplezier (-geluk) kwesties: min. 1x per jaar (of vaker als dit een issue is). Welke onderdelen in het model zijn van invloed en kunnen afspraken over gemaakt worden?

• **(Loopbaan)ontwikkelgesprek:** Een gesprek over welke ontwikkeling wenselijk of nodig is, de gewenste loopbaan, het benutten van talenten en de aanwezige ambities (het gaat ook over inzetbaarheid, wendbaarheid). Het gesprek is toekomstgericht: min. 1x per jaar.