



Een ontwikkelgericht personeelsgesprek

Leidraad voor leidinggevenden



Waarom praten over ontwikkeling tijdens het personeelsgesprek?

Tijdens het jaarlijkse personeelsgesprek (Gespreksclus Rijk) en in de tussentijdse gesprekken bespreek je verschillende onderwerpen met je medewerkers. Hun persoonlijke ontwikkeling is er daar één van. Ontwikkeling is belangrijk om bij te blijven in het vakgebied en te groeien in een functie of rol. Om voorbereid te zijn als het werk in de toekomst verandert en om ambities en loopbaanwensen te kunnen realiseren. Erover praten helpt. Het stimuleert medewerkers om te reflecteren op hun ontwikkeling en het geeft jou (als leidinggevende) de kans om waar nodig te helpen.



Jouw rol als leidinggevende

Medewerkers voeren zelf de regie over hun eigen ontwikkeling. Als leidinggevende ben je het eerste aanspreekpunt vanuit de organisatie en ondersteun je de medewerkers in hun ontwikkeling. Het is jouw rol om de juiste randvoorwaarden te scheppen. Dit doe je (onder andere) door het gesprek aan te gaan, mee te denken en waar mogelijk kansen te bieden. Hieronder vind je een handige leidraad om persoonlijke ontwikkeling de plek te geven in het personeelsgesprek die het verdient.

1

De voorbereiding

Denk bij het voorbereiden van het gesprek aan de persoonlijke ontwikkeling door je te verdiepen in de context, zoals de organisatieontwikkeling en de ontwikkeldoelen. Verdiep je daarnaast in wat wij (als werkgever) medewerkers kunnen bieden op het gebied van ontwikkeling:

Talenten en competenties ontdekken en ontwikkelen

- [De 360-gradenfeedback](#) als medewerkers meer zicht willen op eigen kwaliteiten.
- [De Talentenscan](#) als medewerkers hun talent willen ontdekken.
- [TalentFit!](#) als medewerkers meer inzicht in hun gedrag, voorkeursstijl en talenten willen krijgen.
- [Competentiegids Rijk](#) met 41 uitgewerkte competenties en tips over hoe medewerkers deze competenties (verder) kunnen ontwikkelen.

Een volgende of nieuwe stap

- [Het functiegebouw Rijksoverheid](#) voor informatie over mogelijke loopbaanstappen en benodigde competenties.
- [De Mobiliteitsbank](#) met [tips over loopbaanplanning](#), [vacatures](#) en [tijdelijk werk](#), als de medewerker actief op zoek wil naar ander werk.
- Flex- en interim pools als de medewerker liever voor afwisselende opdrachtgevers werkt.

Organisatiespecifiek aanbod

Bovenstaande tools worden rijksbreed aangeboden. Elke organisatie heeft ook een eigen leer- en ontwikkelaanbod. Denk aan: coaching, intervisie, flexpools en vakinhoudelijke opleidingen. Raadpleeg voor meer informatie een hr-adviseur of het intranet.

2

Het gesprek

Hieronder vind je een aantal voorbeeldvragen. Deze vragen helpen je een goed gesprek over ontwikkeling te voeren.

Terugkijken

1. Wat is er het afgelopen jaar goed gegaan in je werk? Wat waren je successen?
2. Hoe heb je die bereikt? Welke kwaliteiten/talenten heb je daarvoor ingezet?
3. Waar heb je het meest van geleerd? Waaruit blijkt dat in je werk?
4. Op welk(e) momenten/werk kijk je tevreden terug? Waarom? Wat vertelt dit over waar je goed in bent en plezier aan beleeft? En wat vertelt het over wat jij nodig hebt om het beste in jezelf naar boven te halen?
5. Op welke momenten/werkzaamheden kijk je minder positief terug? Waarom? Wat vertelt dit over wat je lastiger vindt? Hoe ben je daarmee omgegaan?
6. Hoe heb je mij als leidinggevende ervaren? Krijg je genoeg ruimte en kansen om je talenten in te zetten?

Vooruitkijken

1. Wat zijn je belangrijkste ontwikkeldoelen? Zit je voorlopig nog goed op je plek, krijg je voldoende energie van je werk? Wat is -kijkend naar de toekomst- voor jou belangrijk?
2. Wat zijn je belangrijkste kwaliteiten en talenten?
3. Waar zou jij je op willen richten in je werk? Wat zie je als uitdaging?
4. Wat speelt er op het gebied van organisatieontwikkeling? Hoe kan jij hieraan bijdragen? Welke ontwikkelafspraken maken we hierover? Welk ontwikkelpotentieel zie je voor jezelf?
5. Waar zie jij jezelf over 1 á 2 jaar staan in je werk?
6. Welke eerste stap kun je zetten, wat ga je doen?
7. Wat heb je nodig van anderen? Hoe kan ik als leidinggevende helpen?