



Een ontwikkelgericht personeelsgesprek

Leidraad voor medewerkers



Waarom praten over ontwikkeling tijdens het personeelsgesprek?

Tijdens het jaarlijkse personeelsgesprek (Gesprekscyclus Rijk) en in de tussentijdse gesprekken met je leidinggevende bespreek je verschillende onderwerpen. Jouw ontwikkeling is er daar één van. Je ontwikkeling is belangrijk om bij te blijven in je vakgebied en te kunnen groeien in je functie of rol. Om voorbereid te zijn als het werk in de toekomst verandert, maar ook om ambities en loopbaanwensen te kunnen realiseren. Erover praten helpt. Het stimuleert je om te reflecteren op jouw ontwikkeling en het geeft je leidinggevende de kans om waar nodig te helpen.



Jouw rol

Als medewerker voer je regie op je eigen ontwikkeling en loopbaan. De organisatie faciliteert en ondersteunt je daarin. Het begint bij een goed gesprek met je leidinggevende. Dat kan bijvoorbeeld tijdens je personeelsgesprek. Hieronder vind je een handige leidraad om jouw persoonlijke ontwikkeling de plek te geven in het personeelsgesprek die het verdient.

1

De voorbereiding

Denk bij het voorbereiden van het gesprek aan je persoonlijke ontwikkeling door je te verdiepen in de context, zoals de organisatieontwikkeling en -doelen. En hoe jouw persoonlijke ontwikkeling in deze context past. Verdiep je daarnaast in wat het Rijk aanbiedt op het gebied van ontwikkeling en bedenk van welke mogelijkheden jij gebruik wilt maken:

Je talenten en competenties ontdekken en ontwikkelen

- [De 360-gradenfeedback](#) als je meer zicht wilt op eigen kwaliteiten.
- [De Talentencheck](#) als je jouw talenten wilt ontdekken.
- [Competentiegids Rijk](#) met 41 uitgewerkte competenties en tips over hoe je deze competenties (verder) kunt 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 je actief op zoek wilt naar ander werk.
- Flex- en interim-pools als je 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 mijn werk? Wat waren mijn successen?
2. Hoe heb ik die bereikt? Welke kwaliteiten/talenten heb ik daarvoor ingezet?
3. Waar heb ik het meest van geleerd? Waaruit blijkt dat in mijn werk?
4. Op welk(e) momenten/werk kijk ik tevreden terug? Waarom? Wat vertelt dit over waar ik goed in ben en plezier aan beleef? En wat vertelt het over wat ik nodig heb om het beste in mijzelf naar boven te halen?
5. Op welke momenten/werkzaamheden kijk ik minder positief terug? Waarom? Wat vertelt dit over wat ik lastiger vind? Hoe ben ik daar mee om gegaan?
6. Hoe heb ik de rol van mijn leidinggevende ervaren? Krijg ik genoeg ruimte en kansen om mijn talenten in te zetten?

Vooruitkijken

1. Wat zijn mijn belangrijkste ontwikkeldoelen? Zit ik voorlopig nog goed op mijn plek, krijg ik voldoende energie van mijn werk? Wat is -kijkend naar de toekomst- belangrijk voor mij?
2. Wat zijn mijn belangrijkste kwaliteiten en talenten?
3. Waar wil ik mij op richten in mijn werk? Wat zie ik als uitdaging?
4. Wat speelt er op het gebied van organisatieontwikkeling? Welk ontwikkelpotentieel zie ik hierin voor mezelf?
5. Waar zie ik mijzelf over 1 á 2 jaar staan in mijn werk?
6. Welke eerste stap kan ik zetten, wat ga ik doen?
7. Wat heb ik nodig van anderen? Hoe kan mijn leidinggevende daarbij helpen?