

Rijswijk Wonen bouwt aan zichzelf

Toelichting op ontwikkelgesprekken

Wij zijn Rijswijk Wonen en dragen dit met trots uit. Ieder van ons draagt met plezier bij aan het wonen en samenleven van onze bewoners. We zijn een sterke, stabiele én wendbare organisatie.

Ontwikkelgesprekken – waarom?

Ons werk ontwikkelt zich steeds meer naar 'mensenwerk' en 'maatwerk' en jij als medewerker maakt hierin het verschil! Vanuit eigenaarschap, met voldoende regelruimte en maatwerkmogelijkheden, streven we ernaar om in iedere situatie het goede doen. We kijken naar wat kan en wat past bij onze bedoeling. We geven, krijgen en nemen ruimte zodat iedereen kan doen wat nodig is. Daarbij past eigenaarschap, doorzettingsvermogen en durf.

Natuurlijk is het belangrijk om regelmatig te sparren met jouw leidinggevende, team en collega's buiten je eigen afdeling over projecten en de dagelijkse werkzaamheden. Maar we willen ook tijd inruimen voor meer diepgang in onze gesprekken. Want we hebben het in onze koers over ontwikkeling van organisatie én medewerkers. En daarvoor hebben jij en je leidinggevende gesprekken om te praten over jouw ontwikkeling, jouw bijdrage aan onze opgave en hoe we samen de koers van Rijswijk Wonen volgen.

Hoe werkt dat, die ontwikkelgesprekken?

De aard van de gesprekken

Natuurlijk heb je gedurende de loop van het jaar verschillende gesprekken over je workload, je bijdrage aan projecten, verbeterpunten die je ziet in de huidige processen etc. Dat doe je met je leidinggevende, met je teamgenoten, tijdens een 'bilda' of werkoverleg, een team- of afdelingsoverleg. De ontwikkelgesprekken die we voor ogen hebben, gaan iets verder dan het maken van praktische afspraken of het vinden van oplossingen voor praktijkproblemen. Ze zijn gericht op jouw leerproces, op wat je motiveert – of jou juist belemmert, op hoe je je verder kunt ontwikkelen. Bij dit soort gesprekken zijn jij en je leidinggevende gelijkwaardige gesprekspartners, waarbij je leidinggevende een coachende rol heeft.

Dat vraagt aan beide kanten om bepaalde vaardigheden: een open leerhouding, een positieve benadering, je kwetsbaar opstellen. Waarbij het de kunst is om te reflecteren, te evalueren zonder oordeel, goed te luisteren en door te vragen.



Hoe pakken we dat aan?

Om écht goede gesprekken te voeren en tegelijkertijd een soort doorgaande lijn in de ontwikkeling te kunnen volgen, is het van belang dat je als medewerker en leidinggevende met regelmaat bij elkaar zit.

Dat gaat als volgt:

- Je voert drie gesprekken per jaar, met een minimum van twee gesprekken, als je als medewerker en leidinggevende beide vindt dat twee voldoende zijn. Vaker kan ook.
- Als medewerker plan je zelf het gesprek in, zodat je rekening kunt houden met je eigen planning, wat er speelt, de voorbereiding van het gesprek, etc. Dat hoort bij eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid. Je leidinggevende kan wel een aansporing geven als hij ziet dat je nog geen afspraak hebt gemaakt.

- We hanteren geen vaste periodes. Zo vinden de gesprekken met iedereen verspreid door de tijd plaats en kun je de tijd ervoor uittrekken, die ze verdienen. Je kunt er dus rekening mee houden in je eigen agenda. Ook voorkomen we dat er gesprekken gevoerd moeten worden in periodes dat er op jouw afdeling eigenlijk andere prioriteiten zijn.
- Als medewerker bereid je het gesprek goed voor door het invullen van het standaardformulier (zie bijgevoegd). Dit stuur je naar je leidinggevende, zodat ook die zich goed kan voorbereiden. Misschien heb je (nog) geen antwoord op sommige vragen. Dat geeft niet, want dat kunnen jullie dan samen doornemen. Of wil je graag dat een van de onderwerpen extra aandacht krijgt in het gesprek. Dat kan natuurlijk ook. Het is tenslotte jouw ontwikkelgesprek.
- HRM bewaakt of de gesprekken worden gevoerd en heeft een signaalfunctie als dat niet het geval is.

Waar praten we over? Wat zijn de onderwerpen?

De methodiek voor de gesprekken is gericht op ontwikkeling van medewerkers en organisatie, en ter ondersteuning van de cultuurwaarden. Dus dat is de insteek. Globaal bespreek je een drietal onderwerpen: jouw ontwikkeling, jouw werkplezier en je resultaten. Hieronder vind je per onderwerp een korte toelichting. Let er op dat de onderwerpen en vragen een leidraad zijn! Het gaat om het goede gesprek, en niet om het afvinken van een vragenlijst.



1. Ontwikkeling

Bij dit onderwerp sta je stil bij de resultaten en voortgang van jouw loopbaan- en competentieontwikkeling.

Je loopbaan – Rijswijk Wonen hecht aan duurzame inzetbaarheid. Voor de organisatie is dat belangrijk, omdat goed inzetbare medewerkers beter kunnen inspelen op aanpassingen in hun takenpakket en op ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Voor jou als medewerker betekent het dat je zelf in staat bent de regie te nemen en te houden over je loopbaan. Je kunt je ontwikkelen op zowel professioneel als persoonlijk gebied, om weerbaar en flexibel te zijn, klaar voor jouw toekomst. Daarom is het goed tijdens je ontwikkelgesprek hierbij stil te staan. Hulpvragen zijn:

- Waar wil je over 3 tot 5 jaar staan?
- Zijn er andere taken of functies die je ambieert?
- In welke leeftijdsfase zit je en wat betekent dat voor je loopbaanwensen?
- Wil je een 'zwaardere' functie en waarom dan?
- Of wil je op hetzelfde niveau wel eens iets anders doen?

Je competenties – Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en houding, die je nodig hebt voor de uitoefening van je functie en die je laat zien in je functioneren. Elke medewerker van Rijswijk Wonen heeft in de functiebeschrijving een aantal competenties: de organisatiebrede competenties die te maken hebben met onze cultuur en twee functiespecifieke competenties.

- In welke mate voldoe jij al aan die verschillende competenties?
- Hoe zit het met je vakkennis die nodig is voor je functie of toekomstige ontwikkelingen daarin?

➤ Wat zijn je leerdoelen?

Of je tijdens het gesprek meer ingaat op cultuurwaarden, persoonlijke ontwikkeling of vakvaardigheden, kan per persoon en per gesprek verschillen, afhankelijk van de fase waarin je zit of wat er speelt.

Wil je hier verder mee aan de slag, dan kan ook het Persoonlijk ontwikkelplan een handig hulpmiddel zijn.



2. Werkplezier en trots

'Werkplezier en trots' is een belangrijke cultuurwaarde bij Rijswijk Wonen. Natuurlijk zitten er in elke functie onderdelen die minder leuk zijn. Wat dat is, verschilt per persoon. Het gaat erom, dat je voldoende taken en momenten hebt, waaruit je energie kunt halen en waardoor je met plezier naar je werk gaat. Daarom is het goed om te bespreken wat jou beweegt en motiveert. Bij je voorbereiding van het gesprek geef je een rapportcijfer voor de verschillende aspecten. De vragen hieronder kunnen je op weg kunnen helpen bij je overdenkingen.

| Aspecten van werkplezier | Hulpvragen |
|--------------------------|--|
| Zinvol werk | <ul style="list-style-type: none"> • Haal ik voldoening uit mijn werk? • Wat zijn mijn drijfveren om dit werk te doen? • Zit er voldoende uitdaging in mijn werk? • In welke mate voel ik me betrokken bij de organisatie? En bij mijn team? • Word ik voldoende betrokken of gehoord bij besluiten? |
| Samenwerking | <ul style="list-style-type: none"> • Hoe ervaar ik de samenwerking binnen mijn team? • En met collega's van andere teams of afdelingen? • Welke bijdrage lever ik aan de samenwerking? • In welke mate haal ik energie uit de samenwerking? • Wat vind ik van de samenwerking met mensen buiten de organisatie? |
| Ontwikkelmogelijkheden | <ul style="list-style-type: none"> • Kom ik nog vooruit of sta ik stil? • Welke ruimte heb ik om me te ontwikkelen? • Welke kansen heb ik de afgelopen periode zelf gecreëerd? • Welke opleiding, training of coaching heb ik via Rijswijk Wonen gedaan? |
| Vitaliteit & werkdruk | <ul style="list-style-type: none"> • Hoe zit het met mijn workload? • Ga ik met plezier naar mijn werk? • Neem ik voldoende tijd voor ontspanning tijdens of na het werk? • Voldoet mijn werkplek? • Hoe fit voel ik me in het algemeen? |

| | |
|--|---|
| Persoonlijk leiderschap/eigenaarschap | <ul style="list-style-type: none"> • Welke initiatieven heb ik genomen? • In welke mate heb ik mijn stem laten horen in de organisatie of binnen het team? • Durf ik met mijn eigen mening te komen, ook als die afwijkt van de rest? • Hoe verantwoordelijk voel ik me voor het werk? En voor de organisatie? |
| Ondersteuning van mijn leidinggevende/het MT | <ul style="list-style-type: none"> • In hoeverre voel ik me ondersteund in het werk of bij mijn initiatieven? • Hoe zie ik de relatie met mijn leidinggevende? • Wat verwacht ik van mijn leidinggevende? • Waar heb ik hulp bij nodig van mijn leidinggevende? • Heb ik het idee dat mijn leidinggevende weet waar ik mee bezig ben? Wat mij bezig houdt? |



3. Resultaten

Willen we als organisatie vooruit komen, dan levert iedereen daaraan zijn bijdrage. Dit gespreksonderwerp is bedoeld om na te denken over jouw persoonlijke bijdrage. Je kunt de voortgang van projecten of reguliere werkzaamheden, je resultaten of prestaties bespreken. Niet zozeer op inhoudsniveau, maar evaluerend en vooruitkijkend, om van te leren of successen te vieren. Wat ging je goed af? En wat minder goed? Waar lag dat aan? En wat heb je ervan geleerd? Wat doe je een volgende keer anders?

Het ontwikkelgesprek: Van veilig binnen de lijntjes naar samen verkennen wat nodig is