

Gesprekskaart duurzame inzetbaarheid

Concrete vragen voor leidinggevenden in gesprek met medewerkers

Welke vragen kan ik als leidinggevende stellen aan medewerkers over hun duurzame inzetbaarheid?

Inleiding

- Hoe gaat het met je?
- Wat vind jij ervan dat we over duurzame inzetbaarheid praten?
- Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor jou?
- Hoe ziet je (gewenste) toekomst er over vijf jaar uit en wat heb je nodig om hier te komen?
- Welke uitdagingen zie je voor onze organisatie en welke rol wil en kan jij hierin spelen?

Persoonlijkheid

- Waar krijg je energie van en wat kost jou energie?
- Hoe heb je je de laatste jaren op persoonlijk vlak ontwikkeld en hoe heb je dit ervaren?
- Waarin zou je jezelf de komende tijd op persoonlijk vlak willen ontwikkelen?

Gezondheid

- In hoeverre heb je plezier in je werk?
- Hoe vitaal vind je jezelf en zou je hier iets aan willen veranderen?
- Wat doe je om gezond te blijven?
- Waar loop je in je werk tegenaan als het gaat om je gezondheid?
- In hoeverre kan je je huidige werk de komende jaren vitaal blijven doen?
- Hoe krijgen we het voor elkaar dat je op een plezierige en gezonde wijze je pensioen bereikt?
- Hoe is je energieniveau op en naast je werk?
- Hoe ontspan je tijdens en buiten je werk?

Kennis en vaardigheden

- In hoeverre sluiten je kennis en vaardigheden aan op je huidige functie en verantwoordelijkheden?
- Welke kennis en vaardigheden mis je en zou je willen ontwikkelen?
- Welke werkzaamheden doe je het liefst en welke kennis en vaardigheden gebruik je hierbij?
- Welke kennis en vaardigheden bezit je wel maar benut je niet en zou je in willen zetten voor je werk?
- Hoe ontwikkelt je werk zich de komende jaren en wat betekent dit voor je kennis en vaardigheden?
- In hoeverre heb je voor je werk in de toekomst – ook buiten je huidige functie – andere kennis of vaardigheden nodig?

Werkomgeving

- Hoe vind je je werk?
- Hoe is je werk de laatste jaren veranderd en hoe heb je dit ervaren?
- Wat heb je van mij nodig om in te spelen op veranderingen in je werkomgeving?
- Wat vind je van je arbeidsomstandigheden en wat kan hierin beter?
- In hoeverre voel je je veilig in de organisatie?
- In hoeverre ervaar je weleens pest- of ander ongewenst gedrag?
- Wat zijn je huidige verantwoordelijkheden en welke zou je erbij kunnen hebben?

Sociale omgeving

- Hoe gaat het thuis?
- Hoe is voor jou de balans tussen werk en privé?
- In hoeverre zijn er veranderingen in je thuissituatie waarmee we in het werk rekening kunnen houden?
- In hoeverre kan je je thuissituatie loslaten als je naar werk gaat?
- In hoeverre kan je je werk loslaten als je naar huis gaat?
- Wat zou je willen dat je collega's over je achtergrond en thuissituatie weten?
- Welke activiteiten onderneem je naast je werk?

Over deze kaart

Deze kaart bevat een selectie van vragen waar het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen leidinggevende en medewerker kan gaan. Het is een eerste aanzet om het gesprek te kunnen voeren. De vragen zullen per situatie en organisatie variëren, bijvoorbeeld afhankelijk van de levensfase of de functie van de medewerker. Een goed gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen leidinggevende en medewerker vindt plaats binnen randvoorwaarden:

- de leidinggevende is open over het doel en de context van het gesprek;
- het gesprek vindt plaats vanuit een vertrouwensrelatie tussen leidinggevende en medewerker;
- de leidinggevende deelt eigen ervaringen in reactie op de medewerker.

De kaart is tot stand gekomen tijdens twee themamiddagen met circa vijftig leden van WENB, waaronder leden van de Ondernemingsraad, HR-medewerkers en leidinggevenden. De kaart is een aanvulling op de interactieve wegwijzer duurzame inzetbaarheid die met en voor leden van WENB-WWb is ontwikkeld, zie: www.wenb.nl/wegwijzer. Hierin staat het begrip 'duurzame inzetbaarheid' helder uitgewerkt samen met een verwijzing naar beschikbare instrumenten voor leden van WENB-WWb. Met de wegwijzer helpt WENB-WWb haar leden inzicht te bieden in het begrip duurzame inzetbaarheid en ermee aan de slag te gaan. Wij danken alle deelnemers van de themamiddagen voor hun bijdrage.