Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties

Gespreksonderwerpen voor de voortgangsgesprekken

Welbevinden en werkbeleving

- Hoe gaat het met de medewerker?
- Wat geeft de medewerker energie in het werk?
- Waar is de medewerker tevreden over?
- Hoe voelt de medewerker zich in het team? Wat maakt het een prettig team of juist niet?

Werkbelasting en balans

- Hoe ervaart de medewerker de werkdruk?
- Welke taken passen goed bij de medewerker?
- Waar krijgt de medewerker energie van?
- Wat helpt de medewerker om overzicht te houden?
- Kijk samen naar een passende taakverdeling, voldoende uitdaging en een gezonde balans tussen belasting en belastbaarheid. Hierbij is ruimte voor zowel taakverbreding als aanpassing waar nodig.

Begeleiding en ondersteuning

- Heeft de medewerker voldoende begeleiding om het werk goed te doen?
- Is duidelijk bij wie de medewerker terecht kan met vragen?
- Wat helpt de medewerker om zelfstandig te werken?
- Maak afspraken over begeleiding, instructie, werkstructuur of aanvullende ondersteuning.

Ontwikkeling van vaardigheden

- Wat heeft de medewerker de afgelopen periode geleerd?
- Waar is de medewerker trots op?
- Welke vaardigheden wil de medewerker verder ontwikkelen?
- Maak ontwikkeling concreet en haalbaar door kleine, realistische stappen te formuleren.

Doelen en voortgang

- Welke doelen waren er afgesproken?
- Wat is al gelukt?
- Wat wordt de volgende stap?
- Stel doelen waar nodig bij, zodat ze blijven aansluiten bij de mogelijkheden en ambities van de medewerker.

Samenwerking en sociale inbedding

- Hoe verloopt de samenwerking met collega's?
- Voelt de medewerker zich onderdeel van het team?
- Zijn er situaties die de medewerker wil bespreken?
- Doel is het versterken van inclusie en duurzame plaatsing binnen het team.

Toekomst en perspectief

- Waar zou de medewerker zich verder in willen ontwikkelen?
- Zijn er taken die de medewerker graag wil oppakken?
- Wat heeft de medewerker nodig om die stap te zetten?

- Kijk naar realistische doorgroeimogelijkheden en ontwikkelpaden.
- Een loopbaanadviseur kan hierin adviseren op aanvraag van de medewerker en/of op aanvraag van medewerker en leidinggevende.

De voortgangsgesprekken worden afgesloten met duidelijke en concrete afspraken:

- welke ontwikkelstap wordt gezet
- welke ondersteuning nodig is
- wie waarvoor verantwoordelijk is
- wanneer het volgende gesprek plaatsvindt
- doorstroommogelijkheden zoveel als mogelijk vastleggen, zodat talent voldoende wordt herkend, benut en behouden.

Dit document is een bijlage bij de medewerkersreis banenafspraak. Ga voor het volledige overzicht en meer informatie naar www.oprijk.nl/inclusiviteit.