



### 5.3.1 AUTONOMIE

Autonomie ervaren betekent dat je je werk graag doet en zinvol vindt. De volgende vragen peilen naar jouw ervaringen.

Basisvragen	Alternatieve vragen om uit te kiezen	Feedback van de medewerker / suggesties om mee te nemen
<b><i>Met deze vraag / vragen krijg je een zicht op hoe de medewerker autonomie ervaart in zijn job.</i></b>		
<b>Waarom doe je je werk graag (of juist niet)?</b>	Wat vind je leuk aan je job / wat niet? Waar krijg je energie van / wat kost energie in je werk? Wanneer vergeet je de tijd en wanneer gaat het juist traag? Op welke momenten of in welke situaties voel je je goed of juist niet?	
<b>Wat heb jij nodig om deze job binnen deze organisatie met veel enthousiasme of goesting te (blijven) doen?</b>	Wat zou je willen behouden / veranderen aan je job binnen deze organisatie (binnen het haalbare voor de organisatie)?	
<b><i>Het gevoel van autonomie wordt verhoogd wanneer medewerkers zelf keuzes kunnen maken of inspraak hebben in hun werk.</i></b>		
<b>Waarover kan jij zelf keuzes maken / waar heb jij inspraak in?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat kan je zelf (mee) bepalen? Kan je (mee) kiezen wanneer je werkt (bv. hoe laat je begint / stopt met werken, hoe lang je aan bepaalde taken werkt, wanneer je pauze neemt, wanneer je aan een andere taak begint, wanneer je iets afgewerkt moet hebben)</li> <li>• ... op welke manier je jouw werk doet? (bv. wat je doet, welke methodes je gebruikt? )</li> <li>• ... hoe je problemen oplost als die zich voordoen?</li> </ul> Welke problemen wel / niet?	
<b>Waarover wil je zelf keuzes kunnen maken / inspraak in hebben?</b>	Wat wil je zelf (mee) kunnen bepalen? Wat niet? Waar wil je meer vrijheid in / waar mis je begeleiding?	
<b>Hoe kunnen we ervoor zorgen dat suggesties van medewerkers gehoord worden?</b>	Met wie deel je jouw suggesties? Hoe laat je jouw stem horen? Hoe zou je graag feedback krijgen over je suggesties? Hoe kan het sociaal overleg leiden tot meer concrete acties?	
<b><i>Autonomie wordt ook verhoogd wanneer medewerkers het nut van hun taken inzien en er achter kunnen staan. Dit kan wanneer hier goed over gecommuniceerd wordt.</i></b>		
<b>Hoe draagt jouw functie bij aan de doelen van de organisatie?</b>	Kan je je vinden in wat er hier gebeurt? Waarom besloot je voor deze organisatie te komen werken? Wat maakt dat je dit engagement (niet meer) waar kan maken?	

<p><b>Kan je je vinden in wat er hier gebeurt? Waarom besloot je voor deze organisatie te komen werken? Wat maakt dat je dit engagement (niet meer) waar kan maken?</b></p>	<p>Welke acties zijn er de laatste tijd naar jou gecommuniceerd? Wanneer en hoe gebeurde dit? Wat vond je daarvan?</p>	
<p><b>Hoe kan de communicatie verbeteren?</b></p>	<p>Waarover zou je meer informatie willen krijgen? Welke communicatie is overbodig? Wat moeten we behouden? Op welke manier kan het beter?</p>	
<p><b><i>Autonomie versterken kan door medewerkers zinvolle taken te geven, ook in de toekomst.</i></b></p>		
<p><b>Als je denkt aan de rest van je carrière, welke (andere) taken / rollen / jobs zie je voor jezelf?</b></p>	<p>Stel dat je de lotto gewonnen zou hebben, maar nog steeds hier zou willen werken. Welke taken / welk werk in deze organisatie zou je dan het liefst willen doen? Welke helemaal niet? Hoe zou je dat organiseren, zodat het voor de organisatie haalbaar blijft? Welke rollen / opdrachten zie je jezelf over 2 jaar / 5 jaar / in de toekomst opnemen maar nu nog niet? Zie je in de organisatie taken / dingen waar je een rol in zou kunnen spelen?</p>	



### 5.3.2 VERBINDING

We gaan verder met een aantal vragen rond de verbinding die je al of niet voelt met je team, leidinggevend en het bedrijf. Verbinding ervaren betekent dat je je goed voelt in de organisatie, bij collega's en leidinggevend. De volgende vragen gaan over jouw ervaringen.

Basisvragen	Alternatieve vragen om uit te kiezen	Feedback van de medewerker / suggesties om mee te nemen
<b>Met deze vraag / vragen krijg je een zicht op hoe de medewerker verbinding ervaart in zijn job.</b>		
Wat maakt dat je je thuis voelt in de organisatie (of net niet)?	Kom je graag werken?	
<b>Oudere medewerkers kunnen een meerwaarde betekenen in je organisatie, op voorwaarde dat ze er een plaats krijgen.</b>		
Hoe vind je de sfeer op het werk in het algemeen? Hoe kan deze behouden /verbeterd worden?	Voel je je (nog) welkom in de organisatie? Heb je het gevoel dat je (g)een plaats hebt in de organisatie? Wat maakt dat dit (niet) het geval is? Hoe kijkt men naar je in de organisatie? Is dit veranderd over de jaren heen?	
<b>Verbinding ervaren betekent dat je bij je collega's terecht kan, ook met praktische en emotionele problemen.</b>		
Hoe voel je je bij je collega's? Hoe kan dit behouden blijven of verbeteren?	Heb je vrienden onder je collega's? Zijn er mensen op het werk met wie je kan opschieten? Zijn er collega's waar je ook na het werk nog een pint mee zou gaan drinken? Stel dat je hulp zou nodig hebben om je job te kunnen uitvoeren, kan je dat dan vragen? In welke situaties helpen collega's elkaar? Help jij anderen? Hoe reageren je collega's daarop? Is er een toffe sfeer onder collega's? Heb je het gevoel dat – als er iets zou schelen of je het moeilijk zou hebben – je hiermee terecht kan bij je collega's?	
<b>Verbinding ervaren betekent dat je bij je leidinggevende terecht kan, ook met emotionele en praktische problemen. Als je zelf de leidinggevende bent, dien je vooraf te beslissen of a) je deze vragen rechtstreeks stelt, b) ze bevroegt in termen van de relatie tussen de groep en jou als leidinggevende of c) deze vragen overlaat aan de HR-verantwoordelijke.</b>		
Hoe kom je overeen met je leidinggevende? Hoe kan dit behouden blijven of zelfs verbeteren?	Hoe vind je dat de leidinggevende omgaat met het personeel? Wat is belangrijk in de samenwerking met je leidinggevende / mij? Wat kan nog verbeterd worden? Helpt je leidinggevende met je werk als je dat nodig hebt? Wat houdt je tegen om hulp te vragen? Kan je met je leidinggevende praten over dingen die jij belangrijk vindt? Wat houdt je eventueel tegen om dergelijke dingen te zeggen?	



### 5.3.3 COMPETENTIE

Competentie ervaren in je werk betekent dat je die dingen kan doen die je goed kunt en je hier verder in kunnen ontwikkelen. Als derde deel van het loopbaangesprek bekijken we de competenties die je hebt, de competenties die jouw job vereist én de competenties die we eventueel nog verder kunnen uitbouwen samen met jou.

Basisvragen	Alternatieve vragen om uit te kiezen	Feedback van de medewerker / suggesties om mee te nemen
<b><i>Met deze vraag / vragen krijg je een zicht op hoe de medewerker competentie ervaart in zijn job.</i></b>		
<b>In welke situaties heb je het gevoel dat je jouw job goed kan?</b>	Wat zijn de taken die je goed kan? Welke van je taken kan je het best? Wanneer komen je kwaliteiten tot hun recht?	
<b><i>Competentie ervaren kan wanneer je je talenten en competenties verder kan ontwikkelen.</i></b>		
<b>Wat zou je willen bijleren /hoe wil je verder ontwikkelen? Hoe wil je dat doen?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat zou je op het werk nog kunnen / willen doen dat je nu niet mag doen? Wat wil je (nog) beter kunnen?</li> <li>• Wat heb je nodig om nieuwe uitdagingen aan te kunnen op het werk?</li> <li>• Welke opleiding zou je willen volgen?</li> <li>• Welke opleiding heb je nodig om hier in de toekomst te blijven werken?</li> <li>• Hoe leer jij het liefst? (bv. binnen / buiten de organisatie, korte / langdurige opleidingen, buiten de uren / binnen de uren, moet er een diploma aan vasthangen / klassikaal of via e-learning / ver of dicht bij huis... )</li> </ul>	
<b><i>Je competenties doorgeven en zelf in de rol van leraar stappen verhoogt het gevoel van competentie en zorgt voor kennisborging in de organisatie.</i></b>		
<b>Hoe kan je wat je weet doorgeven aan anderen?</b>	Wat moeten je collega's weten / kunnen dat jij weet /kan? Hoe kan je hen dat aanleren? Welke opleiding zou jij willen geven? Zou je een peter / meter willen zijn voor anderen? Waarom (niet)?	
<b><i>Medewerkers kunnen zich alleen competent voelen als ze zij werkbaar werk hebben.</i></b>		
<b>Waar heb je last van bij het uitvoeren van je werk? Wat kunnen we daaraan doen?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar ervaar je moeilijkheden bij het uitvoeren van je werk? Wat bezorgt je stress? (bv. teveel werk, te moeilijk, te veel nadenken / aandacht erbij houden, fysieke moeilijkheden, ruimte waarin je moet werken, materiaal waarmee je moet werken, ...)</li> <li>• Wat zou je helpen om de komende jaren mee te kunnen (bv op lichamelijk, emotioneel en mentaal vlak)?</li> <li>• Wat heb je de komende jaren nodig om je werk te kunnen blijven combineren met je thuissituatie (bv. financieel, tijdsbesteding, zorg voor anderen, ...)?</li> </ul>	

### 5.3.4 AFRONDING

We zijn nu aan het einde gekomen van dit gesprek. Er zijn nog een paar vragen om af te ronden.

Basisvragen	Alternatieve vragen om uit te kiezen	Feedback van de medewerker / suggesties om mee te nemen
<i>Je stelt nog een algemene vraag zodat de medewerker nog zaken kan toevoegen die niet eerder aan bod kwamen.</i>		
<b>Wat zijn je wensen en verwachtingen voor je verdere loopbaan?</b>	Een aantal eindloopbaanmogelijkheden (brugpensioen, tijdskrediet) werden en worden door de overheid afgebouwd. Had je daar gebruik van willen maken? Hoe zie je dat nu? Tot welke leeftijd zou je graag blijven werken?	
<b>Wat wil je nog toevoegen aan dit gesprek?</b>		
<i>Je spreekt duidelijk af met de medewerker wat er zal gebeuren met de info uit het gesprek. Wordt op basis hiervan a) de situatie van de medewerker veranderd en/of b) een algemeen HR-plan opgesteld? Hoe krijgt de medewerker hierover feedback?</i>		
<p>We zijn nu op het einde van het gesprek gekomen. Bedankt voor je input. We gaan nu verder met wat je ons vertelde aan de slag:            We nemen de informatie mee om over jouw job na te denken en tot een voorstel te komen waarmee we jouw behoeften zo goed mogelijk tegemoet kunnen blijven komen            We bekijken hoe we met je suggesties rekening kunnen houden / een beleid uit kunnen werken waarmee we zo goed mogelijk alle medewerkers / iedereen tegemoet kunnen komen.</p>		
<p>Noteer hier wat de afspraken of volgende stappen zijn:</p>		
<p>Dank je wel voor je medewerking. Om af te sluiten zullen we beiden de suggesties die genoteerd zijn in het gesprek ondertekenen.</p> <p>Datum:</p> <p>Naam en handtekening medewerker: <span style="margin-left: 200px;">Naam en handtekening leidinggevende:</span></p>		