



Vorbereiding kruispuntgesprek

Zelfevaluatie 'mijn werk in de toekomst'

De zelfevaluatie houdt in dat de medewerker aan de hand van een vragenlijst een (op de toekomstgerichte) zelfevaluatie (van minimaal 1 A4) opstelt waaruit blijkt dat hij gedegen heeft nagedacht over zijn toekomst binnen dan wel buiten de organisatie.

De zelfevaluatie omvat een vragenlijst. Met behulp van de vragen stelt de medewerker een samenvatting op.

In de vragenlijst komen grofweg drie onderwerpen aan bod:

1. Het huidige functioneren, zit ik nog op de juiste plek?
2. Een terugblik op het functioneren gedurende de afgelopen drie jaar; welke ontwikkelingen hebben de afgelopen drie jaar plaatsgevonden?
3. Een vooruitblik welke ontwikkeling zijn de komende drie jaar te voorzien cq. zijn gewenst.

De evaluatie biedt de medewerker de mogelijkheid om stil te staan bij zijn/haar (gewenste) lange termijn ontwikkeling. Het uiteindelijke doel van de evaluatie is dat de medewerker voor zichzelf een aantal conclusies trekt zoals:

- Is er sprake van een goede match, met andere woorden zit ik op de juiste plek in de organisatie?
- Ben ik nu en naar de toekomst toe voldoende employable, met andere woorden ben ik voldoende inzetbaar in de organisatie?
- Wat is de invloed van dit werk op mijn gezondheid?
- Welke conclusies trekt de ik voor mijzelf voor de toekomst, terugkijkend op het verleden?
- Blijft het huidige takenpakket / functie/ huidige organisatie voor de mij juist of zijn veranderingen nodig?

De zelfevaluatie draagt bij aan het vorm en inhoud geven van afspraken met management voor de toekomst zoals hoe employable (inzetbaar) te blijven, hoe de ambities van de medewerker gerealiseerd kunnen worden, en of die binnen de organisatie gerealiseerd kunnen worden.

Wanneer

Naast het jaarlijkse beoordelingsgesprek, het ontwikkelgesprek en het voortgangsgesprek op reguliere basis, bestaat de mogelijkheid van een kruispuntgesprek. Minimaal wordt daartoe 1 x per 3 jaar een persoonlijke zelfevaluatie gemaakt door de medewerker. De zelfevaluatie wordt opgevolgd met een kruispuntgesprek

Het kruispuntgesprek

De uitkomsten uit de zelfevaluatie en de benodigde vervolgacties worden besproken in een kruispuntgesprek tussen de medewerker en de leidinggevende. Vervolgacties kunnen liggen op het terrein van: coaching vanuit de manager voor het realiseren van de gewenste toekomstige ontwikkeling binnen de organisatie bijvoorbeeld, andere benodigde ontwikkelactiviteiten, behoefte aan een loopbaanonderzoek, ondersteuning bij het vinden van een passende werkring buiten de onderneming, advies over werkplek of ondersteuning bij ervaren psychische belasting etc.

Wat wordt vastgelegd?

Aan de hand van de evaluatie maakt de medewerker een verslag. Het verslag wordt besproken met de leidinggevende. Afspraken worden gemaakt en vastgelegd. Waar nodig kan deskundige ondersteuning worden gezocht (HR, bedrijfsarts, loopbaancoach). Het is belangrijk dat de leidinggevende weet welke mogelijkheden er zijn.

De medewerker ontvangt een kopie van het verslag en de gemaakte afspraken. Het originele verslag gaat naar HR waar het vervolgens wordt opgeborgen in het personeelsdossier. Afgesproken wordt bij voorkeur dat de opvolging van de afspraken wordt gevolgd (door wie nader af te spreken).

Zelfevaluatie

Naam:

Functie:

Datum:

Huidige situatie

1. Lees de onderstaande vragen
2. Maak wat aantekeningen of steekwoorden
3. Maak een kort verslag van je huidige situatie

Ga je met plezier naar je werk? Waar wordt dat door bepaald?	
Welke aspecten vind je met name leuk en/of interessant. Geef voorbeelden.	
Komen deze aspecten voldoende aan bod? Licht toe.	
Welke aspecten vind je niet leuk en/of interessant? Geef voorbeelden.	
Maken deze aspecten een groot deel uit van je werk? Licht toe.	
Mis je iets? Geef voorbeelden.	
Worden je kwaliteiten in je huidige werk voldoende benut? Door jezelf? Door de organisatie?	
Ontvang je voldoende ruimte om je binnen de organisatie door te ontwikkelen? Licht toe.	
Ervaar je je werk als fysiek of psychisch (te) belastend?	
Ervaar je een prettige werksfeer?	

Terugblik

1. Lees de onderstaande vragen
2. Maak wat aantekeningen of steekwoorden
3. Maak een kort verslag van je huidige situatie

<p>Op welke prestatie in je werk ben je de afgelopen drie jaar het meeste trots (geweest?) Geef een korte beschrijving en geef aan wat dat over je zegt.</p>	
<p>Wat had je in je werk de afgelopen drie jaar zelf anders willen doen? Geef een korte beschrijving hiervan en geef aan wat dat over jou zegt.</p>	
<p>Is er de afgelopen drie jaar een verandering in je werk opgetreden (functiewijziging, andere werkzaamheden, speciale rol, etc.)? zo nee, wat vind je daar van? Zo ja, wat? En wat heeft dat voor je betekend?</p>	
<p>Vind je dat je jezelf in de afgelopen drie jaar binnen je (nieuwe) functie voldoende ontwikkeld hebt? Licht toe.</p>	
<p>Is sinds afgelopen drie jaar jouw werkambitie veranderd? Zo ja, waardoor? Wat betekent dit voor jou?</p>	
<p>Is de werksfeer voor de afgelopen 3 jaar veranderd? Wat betekent dit voor jou?</p>	
<p>Heb je de afgelopen 3 jaar fysiek of psychische klachten ervaren? Door het werk? (als je dit niet met je leidinggevende wilt bespreken dan is contact met de bedrijfsarts wellicht een idee)</p>	

Toekomst

1. Lees de onderstaande vragen
2. Maak wat aantekeningen of steekwoorden
3. Maak een kort verslag van je huidige situatie

Denk je dat je je werk de komende drie jaar nog leuk blijft vinden? Waar hangt dat vanaf?	
Verwacht je dat de aspecten in je werk waar je energie uithaalt de komende drie jaar voldoende aan bod komen? Licht toe.	
Hoe wil je je de komende drie jaar gaan ontwikkelen? Denk zowel aan de kennis, vakontwikkeling als de vaardigheden en ben zo concreet mogelijk.	
Zijn er acties nodig om de komende 5 jaar gezond aan het werk te kunnen blijven? (aanpassingen in het werk/ werkplek nodig, in de manier waarop jij werkt, in je leefstijl, andere redenen?)	
Welke acties ga je ten aanzien van deze punten zelf ondernemen?	
En wat kan de organisatie hierin voor jou betekenen?	

Verslag kruispuntgesprek

Naam:

Functie:

Datum:

Wat is het overeengekomen doel volgens leidinggevende en medewerker?

.....
.....
.....

- Op welke punten moet ik nog mij nog verder ontwikkelen? Hoe gaan we dat aanpakken?
- Zijn er veranderingen nodig om gezond en met plezier aan het werk te kunnen blijven?
- Welke hulp nodig van anderen?
- Tijdsplanning? (start, evaluatiemomenten, einde)?

Afspraken	Actie door	Resultaat	Realisatie-datum

Handtekening leidinggevende:

Handtekening medewerker

Gezien door afdeling HR

.....

.....

.....

d.d.

d.d.

d.d.