

# Gesprekscyclus en werkgeluk



ihub.

Werkgeluk gaat over



die je ervaart door je werk

# In de gespreks- cyclus van iHUB sta jij centraal



Hi, voor je ligt het inspiratiemagazine voor jouw gesprekscyclus. In dit magazine lees je alles over de gesprekscyclus. Het is informatief, ter inspiratie en om je te ondersteunen bij de voorbereiding van jouw gesprekken. Lees of blader het magazine lekker door en doe inspiratie op om alles uit jouw gesprekken te halen.

In deze gesprekscyclus heb jij de hoofdrol: jij staat centraal. Jouw ontwikkelwensen, jouw ambities, jouw functioneren en jouw vakmanschap komen aan bod. Natuurlijk doen we dit samen, iHUB is een lerende organisatie. Daarom reflecteren we ook samen op jouw groei, jouw wensen en perspectief.

# Shinen door werkgeluk

Een cultuur  
waarin werkgeluk centraal  
staat draagt bij aan jouw vitaliteit,  
aan jouw voortgang en ontwikkeling,  
aan het maken van impact, aan je verbonden  
voelen en aan positiviteit en plezier.  
Werkgeluk draagt ook bij aan het succes van de  
organisatie en aan tevreden jongeren en gezinnen.

Door samen zorgvuldig te bouwen aan een  
organisatiecultuur gericht op werkgeluk en die ook  
te onderhouden, kun jij als medewerker shinen.  
Hierdoor kun je de beste zorg en onderwijs  
leveren aan jongeren en gezinnen!

# De beste versie van jezelf door samen te werken aan werkgeluk

Werkgeluk is het ervaren van positieve emoties, je energiek, fit, vitaal en veerkrachtig voelen. Klaar zijn om de uitdagingen van de dag aan te gaan én voldaan naar huis te gaan. Moe misschien, maar in elk geval met een goed gevoel over je resultaten, over wat je met anderen hebt bereikt.

**Het geheim  
om vooruit  
te komen  
is beginnen.**

Natuurlijk zijn er ook dagen waarop je gewoon geen zin hebt, je in de file staat, het rotweer is. Dat je negatieve emoties ervaart, zoals stress, boosheid en frustratie. Werk is niet altijd leuk, niet alle feedback hoeft positief te zijn, niet alle problemen hoeven uitdagingen te worden genoemd.

Juist door actief te kijken naar jouw werkgeluk en jouw ontwikkeling, kunnen we de toekomst beter maken. Daarom staan we in de gesprekscyclus stil bij jouw werkgeluk en hoe dit nog beter kan.

Of je nu al jaren bij ons werkt of pas een paar maanden:  
ga aan de slag met je werkgeluk!

# De vier pijlers van werkgeluk

Werkgeluk heeft vier pijlers: **V**erbinding - **V**oortgang - **I**mpact - **P**ositiviteit. Deze vier pijlers vormen samen de VVIP en zijn bewezen effectief in het vergroten van werkgeluk.

## Verbinding

Verbinding staat voor je verbonden voelen met je collega's, leidinggevende en onze cliënten. Hoe is jouw relatie met hen? Het is belangrijk dat je in deze relaties jezelf kunt zijn. Lukt dat? Is er ruimte voor diversiteit? Verbinding staat ook voor het verbonden voelen met de visie en waarden van iHUB.



## Voortgang

Voortgang boeken gaat over het ervaren van voortgang in je werk en in je ontwikkeling. Het behalen van doelen zodat je voldoening krijgt. Het gaat om jouw vakmanschap; om taakgerelateerde voortgang, persoonlijke groei, de benodigde (vereiste) competenties voor je functie en over autonomie en eigenaarschap.

## Impact

Impact maken gaat over zin- en betekenisgeving. Hoe kan jij een positieve bijdrage leveren aan jouw functie, team, locatie en aan de organisatie? Op welke manier draag jij bij aan de visie en missie van iHUB?

Een VVIP staat voor **Very (Valuable) Important Person: jij dus!**

## Positiviteit

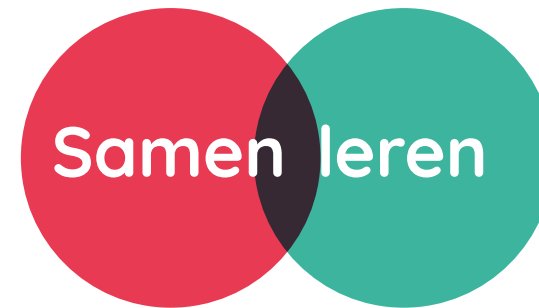
Positiviteit gaat over positieve energie, je vitaal voelen en goed in je vel zitten. Je gezien en gewaardeerd voelen. Doen wat je leuk vindt vanuit de werkhoud en doen wat je goed kan. Maar ook over samen lachen en lol maken.

# Relatie met iHUB-waarden



**In een lerende organisatie leren we samen.**

# Ben jij een VVIP?

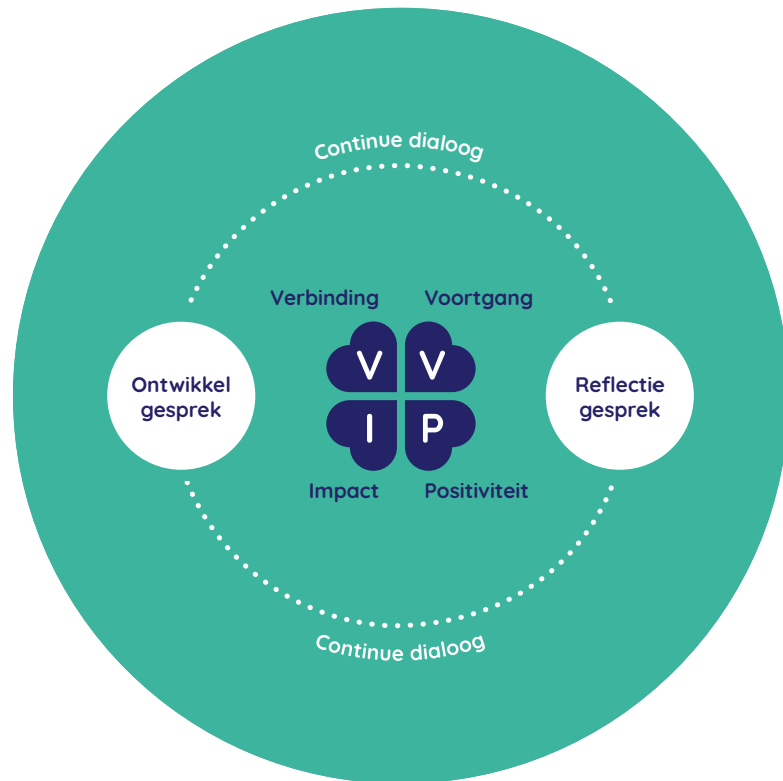


Je groeit als mens en professional door het bespreken van jouw verbinding, voortgang, ontwikkeling, doelen, (normjaar) taken en competenties. Maar ook samen positief zijn en plezier maken zijn voorwaarden om samen te kunnen leren en vooruitgang te boeken. Wij ontwikkelen ons samen naar een vitale, lerende organisatie met aandacht voor al onze medewerkers.



Wederkerigheid: als de wensen en belangen van jou als medewerker afgestemd zijn op die van de organisatie, de organisatiedoelen en deze met elkaar in balans zijn, creëren we een win-win-situatie. Zo doen we wat het beste is voor de jongeren en gezinnen die we ondersteunen en wat het beste is voor jou.

# Gesprekscyclus



De gesprekscyclus bestaat uit twee gesprekken per jaar: het ontwikkelgesprek en het reflectiegesprek.

- **Het ontwikkelgesprek**

Het doel van het ontwikkelgesprek is het versterken van jouw persoonlijke ontwikkeling, de ontwikkeling van je vakmanschap en de ontwikkeling van de organisatie. Dit doe je door de dialoog te voeren over jouw ontwikkelwensen, deze concreet te maken en er opvolging aan te geven. Jij bent eigenaar van je ontwikkeling.

- **Het reflectiegesprek**

Het doel van het reflectiegesprek is het voorbereiden van groei en perspectief voor het komende jaar. Dit doe je door samen terug te kijken, te reflecteren en vooruit te kijken. Jij bent eigenaar van je functioneren, ontwikkeling en groei.

Naast de ontwikkel- en reflectiegesprekken voer je natuurlijk ook reguliere gesprekken met je leidinggevende en/of andere collega's. Dit noemen we de continue dialoog.

- **De continue dialoog**

De continue dialoog bestaat uit de gesprekken die je dagelijks voert. In de continue dialoog bespreek je alles wat er op dat moment toe doet: functioneren, wat er goed gaat, wat minder gaat, hoe je in je vel zit, tegen welke problemen je aanloopt. Het kenmerk van deze gesprekken is vaak dat de waan van de dag en het dagelijkse werk centraal staat. In de gesprekscyclus stap je uit die dagelijkse praktijk en kijk je van een afstand naar je toekomst en wat je daarin wil bereiken.

De dingen die je tijdens de gesprekscyclus afspreekt, kun je natuurlijk ook weer bespreken tijdens de continue dialoog.

# De beste versie van jezelf voor onze jongeren en gezinnen



## Waar doen we het voor?

Onze jongeren en gezinnen zijn belangrijk: samen gaan we voor een veerkrachtige generatie in 2040. In de gesprekscyclus sta jij centraal. Doordat jij optimaal kan presteren, je verbonden voelt, voortgang maakt, impactvol bent en positiviteit ervaart, kun jij onze jongeren en gezinnen beter helpen. Daarom doen wij er alles aan om jou te laten groeien op de manier die jij wilt.

# De 2 gesprekken

## Ontwikkelgesprek

### Doel

Persoon, vakmanschap en organisatie versterken.

### Door

Dialogoog te voeren over ontwikkelwensen en -doelen, deze te concretiseren en vast te stellen.

### Wie

Medewerker met leidinggevende.

### Input

- Minimaal gaat het over: je vakmanschap (en voor wie het relevant is de verplichte beroepsregistraties, eisen) en jouw werkgeluk.
- Mogelijke onderwerpen: vakmanschap, talenten, organisatiedoelen, persoonlijke ontwikkeling, functioneren.
- Wil jij jouw werkgeluk scoren? Gebruik daarvoor de VVIP-scan.

De medewerker heeft regie en leidinggevende stelt kaders.

## Vorbereiding & verslaglegging

Als medewerker ben jij eigenaar van je ontwikkeling en zorg je voor een goede voorbereiding en verslaglegging met het ontwikkelformulier.

## Reflectiegesprek

### Doel

Groei en perspectief bespreken voor de komende periode.

### Door

Samen terug te kijken, te reflecteren en vooruit te kijken om (nieuwe) doelen en wensen af te spreken.

### Wie

Medewerker met leidinggevende.

### Input

- Minimaal gaat het over: voortgang eerder gemaakte afspraken en doelen, ontwikkeling in je vakmanschap en werkgeluk.
- Mogelijke onderwerpen: jouw takenpakket, wensen voor andere of extra werkzaamheden, werkgeluk, functioneren, persoonlijke-, team- en organisatiedoelen.
- Feedforward: als jij feedforward wilt ophalen van jouw collega's gebruik dan daarvoor het feedforwardformulier.
- Werkgeluk: wil jij jouw werkgeluk scoren? Gebruik daarvoor de VVIP-scan.

De medewerker heeft regie en leidinggevende stelt kaders.

## Vorbereiding & verslaglegging

Als medewerker ben jij eigenaar van je ontwikkeling en zorg je voor een goede voorbereiding en verslaglegging met het reflectieformulier.

# Aan de slag met jouw gesprekken

## Vindplaats formulieren

Je kunt de formulieren van het ontwikkel- en reflectiegesprek vinden in de Kennisbank op het portaal via de tegel 'Gesprekscyclus'. Na het gesprek leg je hierin de afspraken en acties vast en upload je deze in AFAS.

## AFAS

Ga via het portaal naar 'mijn AFAS' en via de tegel gesprekscyclus kun je het formulier met acties en afspraken uploaden en verzenden. Na verzenden krijgt jouw leidinggevende een signaal en kan hij/zij jouw formulier inzien.

## Extra inspiratie in de toolbox Gesprekscyclus

Weet je nog niet goed wat voor ontwikkelwensen je hebt? Of hoe je je werkgeluk kunt vergroten? Daarvoor is er een toolbox beschikbaar. De toolbox is gevuld met allerlei instrumenten die jou inzicht geven in wat mogelijk je wensen voor de toekomst zijn.

Voorbeelden:

- Een feedforwardformulier om te vragen aan je collega's wat zij bij jou zien.
- de VVIP-scan om jouw werkgeluk verder te vergroten.

## Aan de slag

Je hebt nu alles gelezen over de gesprekscyclus. Klaar om met jouw ontwikkelwensen, met jouw groei, jouw vakmanschap en met jouw werkgeluk aan de slag te gaan?

1. Plan het eerstvolgende gesprek in met jouw leidinggevende.
2. Bereid het gesprek goed voor aan de hand van de formulieren.
3. Voer het gesprek en leg de afspraken en acties vast.
4. Bespreek regelmatig de voortgang tijdens reguliere gesprekken.

# Vragen?

Neem dan contact op met je manager  
of met de HR-afdeling



# Succes!



En veel  
werkgeluk  
gewenst



