



**De toekomst creëer je samen**

# HET JAARGESPRAK

## Bereid je voor

### Het Jaargesprek: Investeren in elkaar

Met elkaar in gesprek gaan over je talenten, doelen in je werk en de ontwikkelingen in en om de organisatie. In gedeelde verantwoordelijkheid. Met als resultaat: optimale individuele inzetbaarheid. Dat is de insteek van het Jaargesprek. En de gedachte achter de nieuwe CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening: eerlijk en duidelijk voor iedereen.

## Onderwerpen Jaargesprek

1

### Doelstellingen en taken in de organisatie

Wat zijn de visie, de koers en de doelstellingen van de organisatie?  
Welke ontwikkelingen spelen er en welke taken en rollen zijn daarvoor nodig?

### Motivatie, persoonlijke doelen van de werknemer, ontwikkeling en loopbaanperspectief

Wat geeft je energie, waar liggen je talenten? Is er taakverrijking of -verandering nodig en mogelijk?  
Welke mogelijkheden zijn er om meer in je kracht te komen. Hoe zie je je inzetbaarheid op de lange termijn?

2

### 3 Gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Werkklimaat, arbeidsomstandigheden, balans tussen werk en privé, werktijden: alles speelt mee om arbeidsfit te blijven.

### Afspraken en terugblik op het gesprek

Wat leggen jullie samen vast in het Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan? Is het gesprek goed verlopen?  
Zijn alle onderwerpen voldoende besproken? Zijn de afspraken duidelijk?

4

In de toekomst komt er nog meer nadruk te liggen op zelfsturende teams. Vanuit haar administratieve rol zal ze meer 'los' moeten laten. Ik neem dit mee in het Jaargesprek.

Ik zou wel iets met coaching willen doen, ook al zit het niet in mijn huidige administratieve functie. Misschien kan ik mijn Loopbaanbudget daaraan besteden. Op de langere termijn heb ik daar ook echt wat aan.

### Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan

Werknemers bouwen vanaf 1 juli 2015 maandelijks Loopbaanbudget op. Het budget is bedoeld om te besteden aan duurzame individuele inzetbaarheid en gekoppeld aan een Jaargesprek. De afspraken uit het Jaargesprek moeten vastgelegd worden in een Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan. Een format voor dit plan staat in de cao.

**De toekomst creëer je samen**



# Vorbereiding Jaargespreek

## Voor leidinggevenden

- Nodig werknemers ruim op tijd uit, zodat ze zich goed kunnen voorbereiden.
- Zorg dat je visie, koers en relevante ontwikkelingen in en rond de organisatie kan uitleggen. Open en duidelijk.
- Welke rollen, taken, competenties zijn er nu en in de toekomst nodig?
- Hoe kan je je werknemer stimuleren en ondersteunen in zijn individuele inzetbaarheid? Hoe draag je bij aan het concreter maken van zijn eigen plan daarvoor en het realiseren daarvan?
- Licht toe dat het Loopbaanbudget fiscaal vriendelijk kan worden opgebouwd als het ook echt besteed wordt aan duurzame individuele inzetbaarheid.

## Voor P&O

- Stimuleer directie, leidinggevenden en medewerkers om actief aan de slag te gaan met de Jaargesprekken.
- Houdt in de gaten dat Jaargesprekken tijdig worden ingepland.
- Bewaak dat alle afspraken duidelijk worden vastgelegd.
- Ondersteun leidinggevenden en werknemers in het verder uitwerken van het Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan, bijvoorbeeld over de aanwending van het Loopbaanbedrag.

## Voor werknemers

- Neem zelf initiatief voor het Jaargespreek als je geen uitnodiging ontvangt.
- Zet op een rij wat jouw sterke punten zijn, wat jouw doel is voor de komende jaren en wat jij nodig hebt om dit te bereiken. Oriënteer je alvast met de informatie op [fcb.nl/welzijn](http://fcb.nl/welzijn).
- Vul voor jezelf tevoren je Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan in: wat wil je ontwikkelen, hoe en wanneer?
- Check op je salarisstrook hoeveel Loopbaanbudget je hebt opgebouwd en overweeg om hier vitaliteitsuren aan toe te laten voegen.
- Besteed je Loopbaanbudget aan iets dat echt bijdraagt aan jouw duurzame inzetbaarheid.

## Voor directie, OR, PvT

- Zorg dat de Jaargesprekken ook echt gevoerd worden, eventueel gekoppeld aan de bestaande gesprekscyclus.
- Verzamel en deel ervaringen met de Jaargesprekken over duurzame individuele inzetbaarheid. Houd trends en ontwikkelingen in de gaten.
- Organiseer zo nodig begeleiding voor leidinggevenden en werknemers in gespreksvoering en maak daarbij gebruik van de gesubsidieerde mogelijkheden uit het Sectorplan.

## Algemene tips

- ✓ Luister oprecht naar elkaar: is het duidelijk wat de ander bedoelt?
- ✓ Vraag het als iets niet duidelijk is, openheid staat voorop.
- ✓ Denk in mogelijkheden in plaats van in problemen, zowel voor je duurzame individuele inzetbaarheid als in middelen om daaraan te werken.
- ✓ Schrijf vooraf je wensen en ideeën op en leg de afspraken kort na het gesprek vast.
- ✓ Formuleer SMART afspraken: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realiseerbaar, Tijdgebonden.

## Meer informatie?

Kijk op de website voor meer informatie en ondersteunend materiaal. Onder andere over de invoering van het Loopbaanbudget, voorbeelden uit de praktijk, een format voor het Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan, een overzicht van bijeenkomsten om jezelf te ontwikkelen en instrumenten om je unieke kracht te ontdekken.



[fcb.nl/welzijn/cao](http://fcb.nl/welzijn/cao)