



Leidinggeven aan loopbanen

Een gesprekstoel om in dialoog te gaan over je eigen loopbaan

Handleiding

Leidinggeven aan loopbanen is bedoeld voor medewerkers, bijvoorbeeld leerkrachten, die willen reflecteren op hun loopbaan. Misschien vraag je je af: “Wil ik wat anders?” of “Hoe kan ik groeien in wat ik nu doe?”. In deze gesprekstool vind je vragen en inspiratie, gebaseerd op thema’s uit HR-beleid én wetenschappelijke inzichten.

Aanleiding

Deze gesprekstool is ontwikkeld om medewerkers te ondersteunen bij het nadenken over hun werkgeluk, talenten, ambities en mogelijke loopbaanstappen. De gesprekstool is geen vervanging van de gesprekkencyclus, maar een aanvulling: een verdiepende manier om met je leidinggevende in gesprek te gaan over je professionele ontwikkeling en vitaliteit.

Doelstellingen

- Medewerkers krijgen inzicht in de drie kerndimensies van werkgeluk (vakmanschap, autonomie en zingeving).
- Medewerkers ervaren diepgang in loopbaan- en/of ontwikkelgesprekken met hun leidinggevenden.
- Medewerkers krijgen inzicht in de rol van samenwerking en de directe werkcontext.

Link met aantrekkelijk werkeverschap

Doordat deze gesprekstool inzicht geeft in de drie kerndimensies van werkgeluk, kunnen werkgevers gericht bouwen aan hun aantrekkelijkheid. Zo wordt bijvoorbeeld duidelijk aan welke specifieke thema’s leerkrachten behoefte hebben.

Werkwijze

Vooraf

Stel de gesprekstoel beschikbaar aan medewerkers. Moedig hen aan om deze zelfstandig te verkennen en te reflecteren op thema's die hen aanspreken.

Controleer vooraf welke thema's rondom werkgeluk al in jullie HR-beleid zijn opgenomen en welke kansen er op dit moment concreet worden geboden. Je kan de vragen in de gesprekstoel hier eventueel naar aanpassen.

Tijdens het gesprek kan je volgende tips toepassen

- Begin met open vragen over werkgeluk en motivatie.
- Gebruik de gesprekskaarten uit de gesprekstoel als kapstok voor het gesprek. Het is niet nodig om alle gesprekskaarten te bespreken. Het initiatief en ruimte ligt hiervoor bij de medewerker. Laat bijvoorbeeld de medewerker een specifieke kaart kiezen waar op dit moment de meeste behoefte of vraag naar is.
- Stimuleer reflectie zonder druk op directe actie. Hiervoor kan de gesprekskaart 'Diepere reflectie' gebruikt worden.
- Laat ruimte voor persoonlijke ervaringen en emoties.
- Indien passend: bespreek vervolgstappen of verwijz door.

Na het gesprek

- Vat samen wat de medewerker wil onderzoeken of ontwikkelen.
- Noteer concrete acties in het gespreksverslag.
- Help bij contact leggen met specifieke specialismes binnen de school, zoals coaches of adviseurs indien nodig.

Meer lezen?

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

De Vos, K., & Fontein, P. (2019). *Arbeidsmobiliteit van leraren in het primair onderwijs* (Onderzoeksrapport, CentERdata in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO). Tilburg: CentERdata. Beschikbaar via https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/Onderzoeksrapport_arbeidsmobiliteit-van-leraren-in-het-primair-onderwijs.pdf

Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Simon & Schuster.