

PRO-Werk gesprek

Presteren - Ontwikkelen - Werkplezier



dariuzworks®

Werknemer	Leo Lente
Leidinggevende	Piet Huis
Geboortedatum	21-03-2018

Algemene gegevens

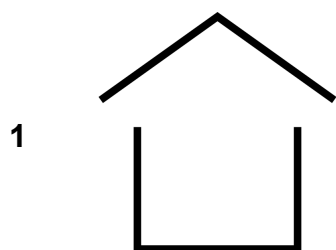
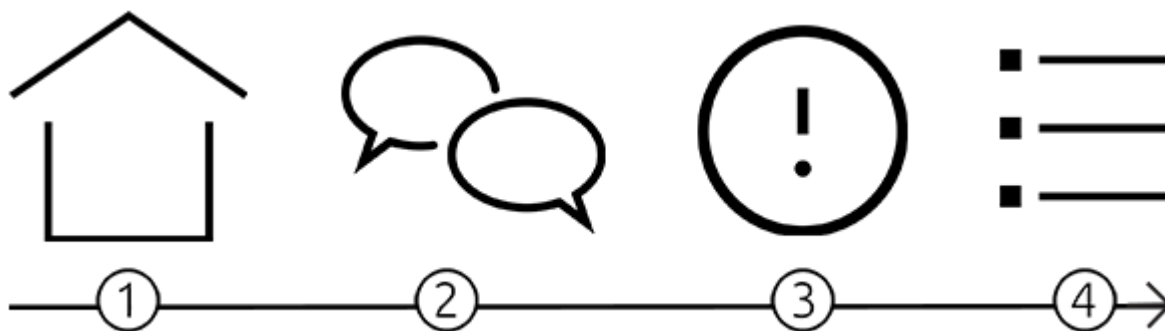
Gegevens werknemer

Naam	Leo Lente
Personeelsnummer	L1
Geboortedatum	21-03-2018

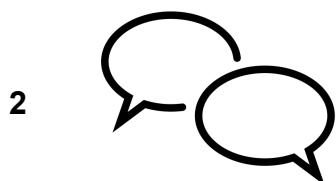
Gegevens functie

Naam bedrijf	Huis BV
Naam leidinggevende	Piet Huis
Naam functie	Bevelvoerder brandweer

Gesprekswijzer



Bekijk de uitkomsten



Bespreek de uitkomsten, zijn ze herkenbaar?



Waar wil je aan werken? Hoe ga je dit doen?

Tip! Bekijk per aandachtspunt of een verbetering leidt tot een hogere werkprestatie of meer werkplezier



Schrijf per actie duidelijk op:

- Wat ga je doen?
- Wie gaat dit doen?
- Hoe ga je dit doen?
- Wanneer ga je dit doen?

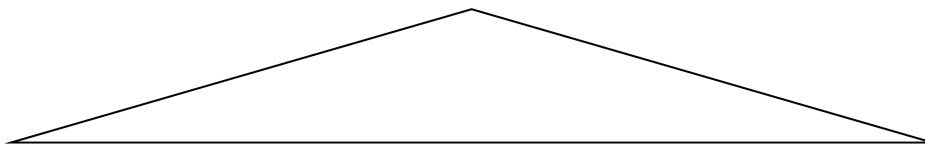
Algemeen beeld

Match werknemer - werk



- Op dit moment is de match tussen de werknemer en het werk Redelijk: Er zijn een aantal aandachtspunten in het huis van werk
- Doel gesprek: Bepaal samen wat er nodig is om de balans tussen werknemer en het werk verder te verbeteren. Kijk hierbij in eerste instantie naar het huidige werk.

Huis van werk



Werktevredenheid



Werkprestatie



Werkplezier



Plezier

- ! Afwisselend werk
- ok Invloed op het werk
- 👍 Duidelijk werk
- ! Steun van leidinggevende
- ok Steun van collega's
- ! Leermogelijkheden

Stress

- 👍 Snel veel werk doen
- 👍 Lichamelijk zwaar werk
- ok Thuis last van werk

Functioneren



Competenties

- ok ! Werktempo
- 👍 ! Leren van het werk
- 👍 ok Zelfstandig werken
- ok ! Nauwkeurig werken
- 👍 👍 Opdrachten opvolgen
- ok ! Samenwerken
- 👍 ! Afspraken nakomen
- ok ! Omgaan met stress
- 👍 ! Overleg met anderen
- ok ! Doorzetten

Legenda



Werknemer



Leidinggevende



Prima!



Oké



Aandachtspunt

Belastbaarheid



Lichamelijk (fysiek)

De werknemer vindt dat hij het werk fysiek makkelijk aan kan.



Psychisch (mentaal)

De werknemer vindt dat hij het werk psychisch makkelijk aan kan.

Extra informatie

Werkplezier



"Sommige mensen zijn ongeduldig"

Functioneren



"Na opstartproblemen is alles nu beter."

Gespreksvragen en onderwerpen

Gespreksvragen

- De leidinggevende beoordeelt vier of meer competenties lager dan de werknemer (zie het competentie overzicht op pagina 9). Ga met elkaar na waar de verschillen vandaan komen.
- De werknemer scoort laag op de onderdelen in het werk die werkplezier met zich mee brengen. Ga na of deze scores de oorzaak zijn van de lagere werktevredenheid. Bespreek hierbij de aandachtspunten en wat hier in het werk aan gedaan kan worden.
- Uit de scores van de leidinggevende en/of werknemer blijkt dat het werktempo en 'het goed omgaan met stress' een aandachtspunt is. Dit kan er op duiden dat de werknemer overvraagd wordt in zijn werk. Bespreek of dit het geval is en wat hier in het werk aan gedaan kan worden.
- De werknemer ervaart een gebrek aan steun van zijn leidinggevende. Daarnaast blijkt uit de scores van de leidinggevende en/of werknemer dat overleg met anderen en samenwerken een aandachtspunt is. Een goede communicatie en samenwerking is erg belangrijk voor een goede band met collega's en de leidinggevende en daarmee belangrijk voor het functioneren. Ga met elkaar na hoe de collegialiteit en samenwerking (verder) verbeterd kan worden.

Ontwikkelmogelijkheden



Werknemer

Ontwikkelbehoefte

Ik wil me verder ontwikkelen.

Waar in wil ik nog beter worden?

"Hulp vragen en ik wil in de keuken werken"

Wat heb ik hier voor nodig?

- Hulp of begeleiding van mijn leidinggevende.
- Een opleiding: "HACCP"
-



Leidinggevende

Waar in kan de werknemer nog beter worden?

"Rustig blijven bij tegenslag. Meer om hulp vragen op kritieke momenten."

Wat is hier voor nodig?

- Hulp of begeleiding van mijn leidinggevende.

Doorgroeimogelijkheden

"Werken in de keuken of bij repro."

Aanvullende opmerking

"Werknemer kan overwegen en specifieke woedetraining te volgen."

Aanvullende gespreksonderwerpen



Mijn salaris





Hoe gaat het nu je weer thuis bent geplaatst?

Verklaring werkplezier

Plezier

Onderstaande werkaspecten zijn erg belangrijk omdat ze bijdragen aan het werkplezier en daarmee de werktevredenheid. Voor de weergave van deze scores geldt, hoe hoger de score hoe beter.

Legenda

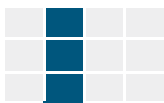
  Werknemer



Afwisselend werk



- +



Doe je genoeg verschillende dingen op je werk?
Doe je op je werk veel verschillende dingen?
Is je werk afwisselend?

Invloed op het werk



- +

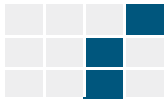


Kun je zelf bepalen hoe je je werk doet?
Bepaal je zelf de volgorde van het werk dat je doet?
Kun je zelf bepalen hoe snel je werkt?

Duidelijk werk



- +

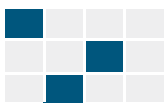


Weet je precies wat je moet doen op je werk?
Weet je welke taken wel en niet bij je werk horen?
Weet je wat je leidinggevende van je verwacht op je werk?

Steun van leidinggevende



- +



Is je leidinggevende in anderen geïnteresseerd?
Luistert je leidinggevende naar wat je zegt?
Kun je je leidinggevende om hulp vragen als dat nodig is?

Steun van collega's



- +

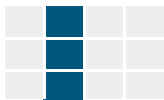


Zijn je collega's vriendelijk?
Zijn je collega's in je geïnteresseerd?
Kun je collega's om hulp vragen als dat nodig is?

Leermogelijkheden



- +



Leer je nieuwe dingen op je werk?
Kun je genoeg nieuwe dingen leren op je werk?
Heb je voldoende tijd om nieuwe dingen te leren op je werk?

Stress

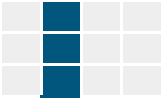
Onderstaande werkaspecten zijn erg belangrijk omdat ze stress kunnen veroorzaken en daarmee vaak een negatieve invloed hebben op de werktevredenheid. Let op! Voor de weergave van deze scores geldt, hoe lager de score hoe beter.



Snel veel werk doen



+ -

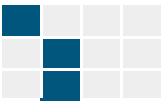


Moet je snel werken?
Moet je heel veel werk doen?
Moet je extra hard werken om iets af te krijgen?

Lichamelijk zwaar werk



+ -



Maak je op je werk gebruik van zware gereedschappen, apparaten of voertuigen?
Werk je in een ongemakkelijke houding?
Vind je je werk lichamelijk zwaar?

Thuis last van werk



+ -







Moet je in je thuissituatie dingen laten vanwege je werk?

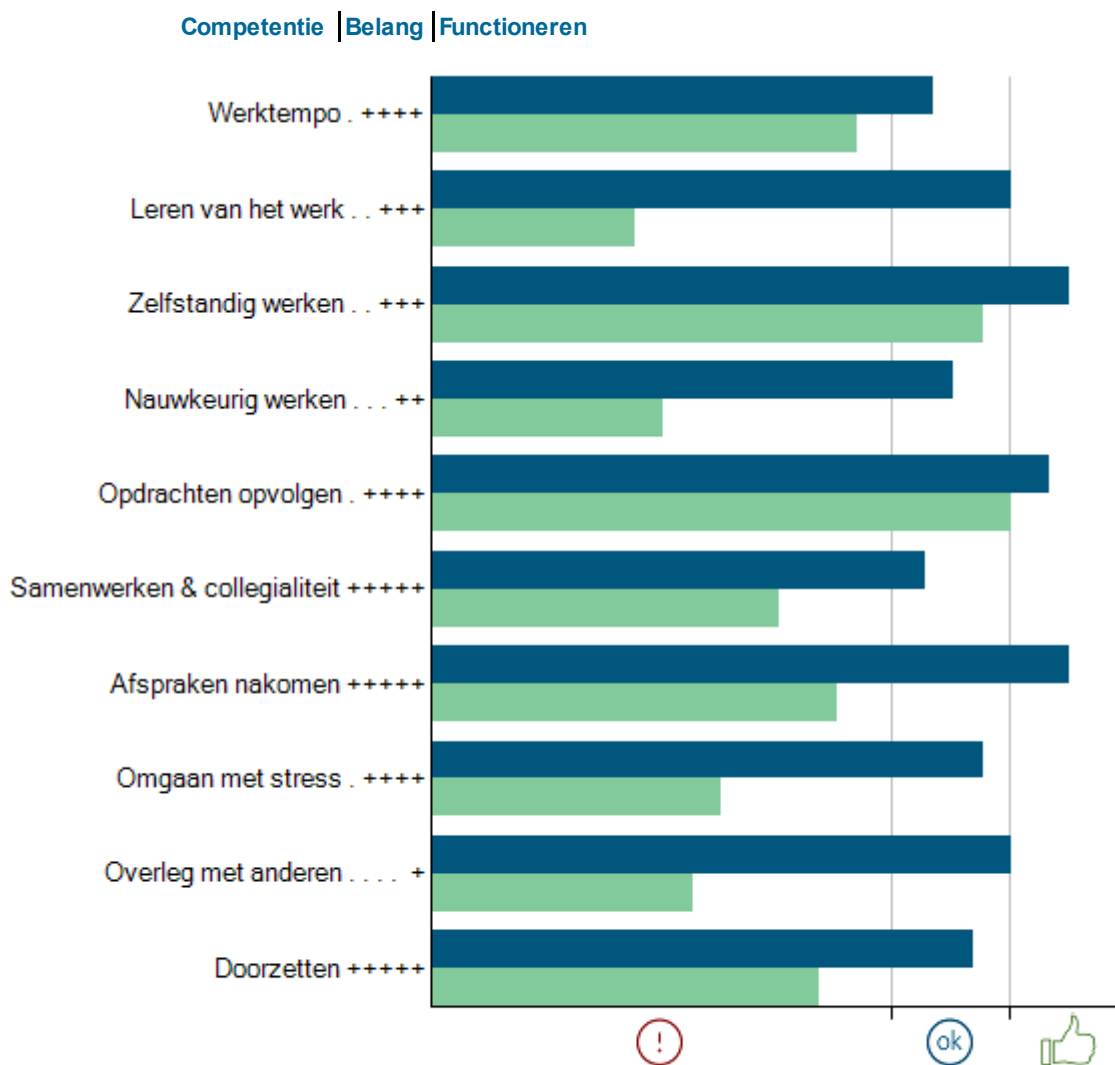
Verklaring functioneren

Overzicht functioneren

Hieronder is het functioneren van de werknemer weergegeven zoals beoordeeld door de werknemer en de leidinggevende. Het functioneren is gemeten aan de hand van 10 competenties. Daarnaast is voor iedere competentie aangegeven hoe belangrijk deze is in de functie van de werknemer: hoe meer plusjes (maximaal 5) hoe belangrijker het is dat de werknemer goed functioneert op de betreffende competentie.




Legenda

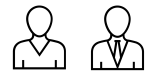
		Werknemer
		Leidinggevende



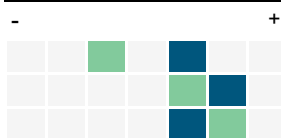
Overzicht competentiescores

Hieronder volgt per competentie een overzicht van de onderliggende vragen en de antwoorden van de werknemer en van de leidinggevende. Scores waarbij het verschil tussen de werknemer en de leidinggevende 3 posities of meer bedraagt zijn grijs gearceerd. Dit zijn belangrijke aandachtspunten.

Legenda	
	Werknemer
	Leidinggevende
	Zelfde score



Werktempo



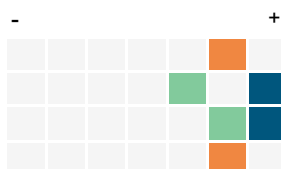
De werknemer werkt even snel of sneller als zijn collega's.
 De werknemer werkt in een hoog tempo.
 De werknemer maakt zijn werk af binnen de tijd die daar normaal voor staat.

Leren van het werk



De werknemer leert van zijn eigen fouten.
 De werknemer kan na uitleg zelf een taak uitvoeren.
 De werknemer past wat hij in een situatie heeft geleerd ook toe in andere situaties.
 De werknemer begrijpt na één keer uitleggen wat hij moet doen.

Zelfstandig werken



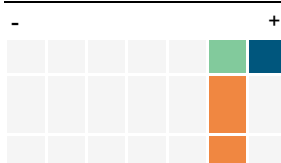
De werknemer voert zijn eigen taken zelfstandig uit.
 De werknemer overziet zijn eigen taken.
 De werknemer probeert bij problemen eerst zelf een oplossing te vinden.
 De werknemer voert zijn eigen taken uit zonder steun van anderen.

Nauwkeurig werken



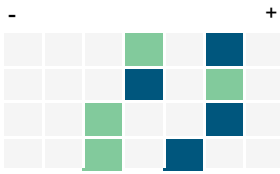
De werknemer controleert zijn werk.
 De werknemer werkt nauwkeurig.
 De werknemer herkent eigen fouten.
 De werknemer werkt precies.

Opdrachten opvolgen



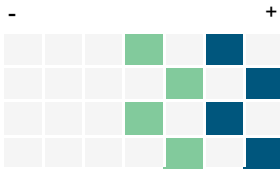
De werknemer voert werkopdrachten zonder te klagen uit.
 De werknemer past zijn manier van werken aan als zijn leidinggevende daar om vraagt.
 De werknemer volgt aanwijzingen van zijn leidinggevende op.

Samenwerken



- De werknemer werkt goed samen met collega's.
- De werknemer helpt collega's als zij daar om vragen.
- De werknemer kan goed in een team werken.
- De werknemer biedt anderen hulp aan bij problemen.

Afspraken nakomen



- De werknemer houdt zich aan de huisregels; bijvoorbeeld op tijd komen.
- De werknemer houdt zich aan werkafspraken; zoals werk afmaken, werkwijze.
- De werknemer houdt zich aan de afgesproken werktijden.
- De werknemer komt gemaakte afspraken na.

Omgaan met stress



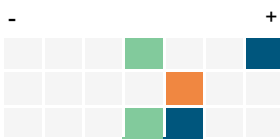
- De werknemer werkt onder tijdsdruk kalm en rustig door.
- De werknemer laat zich niet snel van zijn stuk brengen.
- De werknemer past zich snel aan veranderingen in de werksituatie aan.
- De werknemer kan goed omgaan met veranderende werkzaamheden.

Overleg met anderen



- De werknemer reageert rustig als iemand het **niet** met hem eens is.
- De werknemer komt op een prettige manier voor zichzelf op.
- De werknemer laat anderen uitspreken.
- De werknemer praat duidelijk en is goed verstaanbaar.

Doorzetten



- De werknemer werkt door totdat een taak af is.
- De werknemer werkt door, ook als het tegenzit.
- De werknemer zet door als het uitvoeren van een taak niet lukt.

Plan van aanpak

Samenvatting

--

Plan van aanpak

Actiepunt				
Wat doe je? (In steekwoorden)	Hoe doe je dit? (beschrijf hoe je dit aanpakt)	Wie doet dit?	Wanneer start je hiermee?	Wanneer heb je dit afgerond?

Opgemaakt te, op datum
Handtekening werknemer

Handtekening D26 Pro werk

.....

.....
Hilde [!] Driehuis

Applicatiebeheerder