**Begeleidend document Vitaliteitsgesprek**

1. **Hoe voer je een vitaliteitsgesprek?**

**Vitaliteit kun je op verschillende momenten ter sprake brengen. Het initiatief kan van de leidinggevende komen, bijvoorbeeld door vitaliteit een vast onderwerp te laten zijn in functioneringsgesprekken. Maar de medewerker zelf kan natuurlijk ook om een vitaliteitsgesprek vragen.**

In een vitaliteitsgesprek komen zeker de volgende onderwerpen aan bod:

1. Inzicht in kwaliteit: wat betekent vitaliteit voor jou persoonlijk?
2. Inventarisatie van behoeften: op welke punten kan jouw vitaliteit worden verbeterd?
3. Ontwikkeling van goed werknemerschap: wat kun/ga je hier zelf aan doen?
4. Goed werkgeverschap mogelijk maken: waarbij kan het management je ondersteunen?

**Insteek**  
Belangrijk is dat het vitaliteitsgesprek een dialoog is en gericht op de toekomst. De medewerker neemt actief deel aan het gesprek en staat daarin centraal. De leidinggevende heeft vooral een begeleidende rol. Het gaat dan ook om feedback op het functioneren, niet om beoordelen. Neem dit uitgangspunt op in het beleid en zorg ervoor dat informatie uit het gesprek nooit wordt gebruikt bij een beoordeling.

**Doel**  
Doel van het gesprek is het maken van concrete afspraken waardoor het werkvermogen wordt vergroot. Die afspraken kunnen betrekking hebben op alle verdiepingen van het [Huis van werkvermogen](http://gezondwerken.apmi.nl/nieuwsbrief_20_wjk_huis_van_werkvermogen.html). Bijvoorbeeld afspraken over de werk-privébalans van een collega, maar ook over hogere zingeving (werk doen dat ertoe doet) of het ontwikkelen van talenten in de dagelijkse praktijk.

**Vervolg**  
Om de actieve rol van de medewerker te benadrukken, is het goed als deze zelf het gespreksverslag schrijft dat de leidinggevende mede ondertekent. Op basis van dit verslag maakt de medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan. Om de gewenste ontwikkelingen te volgen, verzorgt de medewerker ter voorbereiding op het volgende gesprek zijn eigen evaluatie. Bespreek deze evaluatie samen met het vorige gespreksverslag tijdens het volgende functioneringsgesprek. Zo is de cirkel rond. Voordeel van deze aanpak is dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor een onderwerp dat ze na aan het hart ligt: hun eigen vitaliteit.

**Meer weten?**  
Als input voor het vitaliteitsgesprek kun je de stellingen van het vitaliteitsgesprek met de Smileys gebruiken.

*Bovenstaande tekst: bron FCB*

|  |
| --- |
| **Toekomstige situatie** |
| * Om mijn inzetbaarheid te verhogen is het nodig dat… |
| * Ik verwacht van mijn collega’s… * Mijn team kan van mij verwachten… * Om mijn werk over 2 jaar nog uit te kunnen voeren is het nodig dat… |
| * Mijn werk wordt (nog) leuker als… * Ik zie de volgende uitdagingen in mijn werk… |
| * Ik wil mij nog verder ontwikkelen op het gebied van… |
| * Ik probeer gezond en energiek te blijven door… |
| * Ik verwacht de aankomende 2 jaar veranderingen in mijn werk privé balans want… |

1. **Vragen over de toekomstige situatie**

In het vitaliteitsgesprek worden per verdieping van het huis van werkvermogen een aantal stellingen gegeven. Deze stellingen zijn gebaseerd op de huidige situatie. Het kan van belang zijn om op een aantal punten samen met de medewerker ook vooruit te kijken. Onderstaande vragen kunnen meegenomen worden als voorbeeld ter aanvulling op de basisstellingen van het vitaliteitsgesprek.