

## *Korte inleiding*

Begin 2025 zijn we gestart met een vernieuwende gesprekscyclus, waarbij maatwerk en verbinding centraal staan, de **JIJ**-gesprekken. Met de **JIJ**-gesprekken bieden we een platform waar persoonlijke groei, wederzijds begrip en samenwerking worden gestimuleerd. Samen bouwen we aan een werkomgeving waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Laten we de kans benutten elkaar beter te begrijpen en samen te groeien!



## *Relatie tot bedrijfsstrategie*

Bij Nijhuis Toelevering hebben we samenwerken hoog in het vaandel staan. De komende jaren zal in- en extern samenwerken in de breedste zin van het woord nog meer de standaard worden.

De focus blijft om de juiste mensen te vinden en te behouden. Al onze gesprekken maken deel uit van een proces van collegiaal en professioneel ontmoeten. Daarom hebben wij, passend bij onze merkwaarden en spelregels, de **JIJ**-gesprekken geïmplementeerd.

Samen zorgen we ervoor dat Nijhuis Toelevering succesvol is door aandacht voor leiderschap, door de mens centraal te stellen en duidelijk te focussen op de klant en klantvraag. Door met elkaar in gesprek te blijven, zorgen we voor een open werkomgeving en dragen we bij aan elkaars werkgeluk. Onze merkwaarden en spelregels hebben een grote mate van herkenbaarheid. Met als uitwerking trots, aantrekkings- en verbindingskracht voor bestaande en nieuwe medewerkers, voor bestaande en nieuwe relaties (klanten en samenwerkingspartners).

## *Wat is het doel van de **JIJ**-gesprekken?*

Een effectieve gesprekscyclus is cruciaal voor het succes van onze organisatie. Het bevordert niet alleen de communicatie tussen medewerkers en leidinggevenden, maar draagt ook bij aan een cultuur van openheid en vertrouwen. Een goede gesprekscyclus versterkt de verbinding tussen medewerkers en leidinggevenden, stimuleert de ontwikkeling, verhoogt de betrokkenheid en borgt eigenaarschap. Het doel van de **JIJ**-gesprekken is maatwerk te bieden en medewerkers actief te laten bijdragen aan hun groei en ontwikkeling.

## *Welke werkwijze wordt gehanteerd?*

De **JIJ**-gesprekken bevorderen een continue dialoog tussen medewerker en leidinggevende. De medewerker neemt de regie, terwijl de leidinggevende kaders en structuur biedt. De medewerker neemt initiatief tot het voeren van de gesprekken. De leidinggevende motiveert de medewerkers om een **JIJ**-gesprek te voeren. In sommige gevallen plant de leidinggevende zelf een gesprek in, bijvoorbeeld als een medewerker dit niet doet of als de leidinggevenden een specifiek onderwerp graag wil bespreken.

## *Het is maatwerk, er zijn slechts twee afspraken*

- 1) Het streven is om minimaal één keer per jaar een **JIJ**-gesprek te voeren.
- 2) Het vastleggen van de gesprekken en de gemaakte afspraken in AFAS.

## *Hoe ziet het proces eruit*

- 1) De medewerker plant een gesprek met de leidinggevende in om af te stemmen hoe vaak ze met elkaar **JIJ**-gesprekken voeren en over welke onderwerpen.
- 2) Plannen van de **JIJ**-gesprekken.
- 3) Voeren van het **JIJ**-gesprek.
- 4) Vastleggen van het **JIJ**-gesprek in AFAS.
- 5) Opvolgen van de besproken acties.

## Gesprekspartners

De gesprekken worden gevoerd tussen leidinggevende en medewerker.

## Welke middelen zijn er ter ondersteuning van de JIJ-gesprekken?

Er zijn een aantal middelen ontwikkeld ter ondersteuning van de JIJ-gesprekken, zoals (zie intranet):

- De [routekaart](#)
- AFAS
- Basis- en vervolgtraining voor leidinggevenden
- Interne klankbordgroep voor draagvlak, feedback en opvragen geluiden vanuit de organisatie
- Interne marketing: de JIJ-campagne
  - o Posters
  - o Flyers voor nieuwe medewerkers

## Borging van de JIJ-gesprekken:

De borging van deze nieuwe gespreksvorm is als volgt georganiseerd:

### Leidinggevenden

Zittende leidinggevenden volgen na de basistraining een herhalingstraining. Nieuwe leidinggevenden (vanuit werving en selectie of interne doorstroom) starten met de basistraining, jaarlijks gegeven in juli en in oktober.

### Medewerkers

Via de interne marketingcampagne (de JIJ-campagne) worden medewerkers gestimuleerd de JIJ-gesprekken in te (blijven) plannen en vast te leggen in AFAS. Nieuwe medewerkers worden tijdens de introductie door hun leidinggevende geïnformeerd over de JIJ-gesprekken, de bijbehorende hulpmiddelen en het vastleggen van de JIJ-gesprekken in AFAS.

### AFAS

AFAS is een mooi middel om gesprekken en afspraken vast te leggen. Het helpt ons om voortgang in de gemaakte afspraken te bewaken. Op basis van praktijkervaringen en enquêtes wordt de werkwijze in AFAS indien nodig aangepast.

## Laten we samen het verschil maken!

De JIJ-gesprekken zijn een unieke kans om echt met elkaar in gesprek te gaan, ideeën uit te wisselen en samen te groeien. Laten we de JIJ-gesprekken aangrijpen om onze samenwerking te versterken en samen te bouwen aan een succesvolle toekomst. Jouw stem doet ertoe, dus laten we beginnen!

