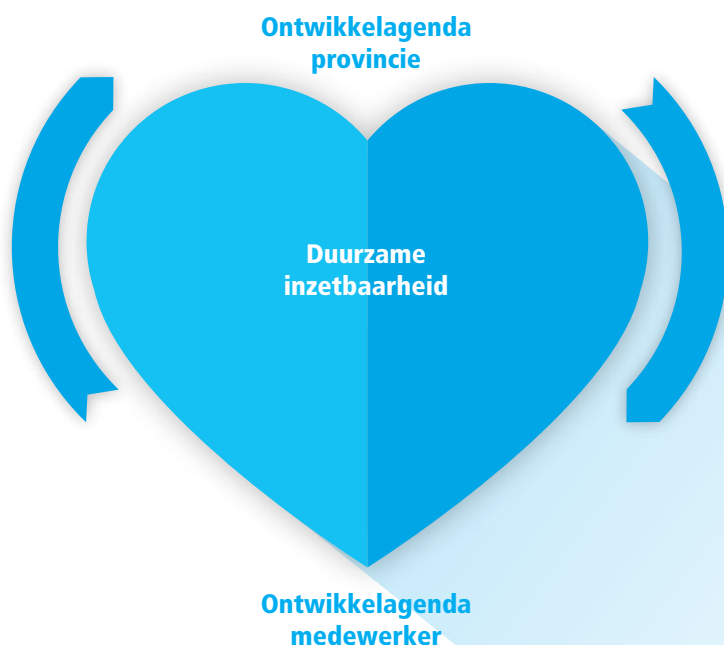


Terugblik- en Toekomstgesprek 2018 Medewerker & leidinggevende



Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende (tekst CAO 2017-2018)

De medewerker en zijn leidinggevende investeren samen in een goede dialoog.

De medewerker heeft per jaar recht op minimaal één gesprek met zijn leidinggevende. Dit gesprek vormt de basis voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerker binnen de provincie en wordt gevoerd aan de hand van zijn persoonlijke ontwikkelagenda en de ontwikkelagenda van de provincie (visie op organisatie, strategische personeelsplanning).

Zowel de medewerker als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een gesprek. Het gesprek of de gesprekken (op basis van de behoeften) is / zijn niet op een vast moment in het jaar maar op een natuurlijk moment. Hierbij kan worden gedacht bij de start van een nieuwe opdracht, voor het aflopen van een opdracht (ter voorbereiding op een mogelijke nieuwe opdracht),

maar ook na het afronden van een gevolgde opleiding of een detachering.

Als medewerker heb je recht op feedback (hoe ging het?) en feedforward (hoe ziet de toekomst eruit?). Medewerker en leidinggevende maken afspraken op hoofdlijnen en leggen deze samen vast. Hierdoor is het gesprek individueel maatwerk tussen medewerker en leidinggevende. Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende vormt een zeer belangrijk onderdeel in de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.



Thema's en ondersteunende vragen voor het TT-gesprek

1 Ontwikkelagenda provincie: de ontwikkelingen van de (omgeving van de) provincie Drenthe.

- Hoe raken deze het werkveld van de organisatie en het team?
Beeld leidinggevende en beeld medewerker.
- Wat betekent dat voor de opgaven van het team en de bijdrage aan de opgaven van andere teams? En voor de aanpak? (kernwaarden)
Beeld leidinggevende en beeld medewerker.
- Wat betekent dat voor de rol & inzet van de medewerker?
Beeld medewerker en beeld leidinggevende.

2 Ontwikkelagenda medewerker: persoonlijke ontwikkeling en loopbaan

- Hoe ziet de medewerker zijn persoonlijke ontwikkeling? Welk beeld heeft de medewerker van zichzelf als het gaat om kennis, houding & vaardigheden en loopbaanontwikkeling?
Feedback (terugblik) & feedforward (blik naar de toekomst) door leidinggevende en medewerker.

3 Begeleiding & ondersteuning

- Heeft de medewerker behoefte aan begeleiding en ondersteuning? (Denk aan inzet POB)
Feedback (terugblik) & feedforward (blik naar de toekomst) door leidinggevende en medewerker.

4 Afspraken

- *Afspraken op hoofdlijnen maken (vormvrij, gespreksverslag is niet nodig). Deze voorzien van paraaf van medewerker en teamleider en mailen naar personeelsmutaties@drenthe.nl voor het opnemen in het personeelsdossier.*