

Handreiking Goede Gesprek – Provincie Zuid-Holland

Het uitgangspunt van de CAO is dat het goede gesprek vormvrij is. Er geldt slechts de verplichting om de gemaakte afspraken vast te leggen én met elkaar te spreken over integriteit (dit laatste is een verplichting uit de ambtenarenwet 2017). De vorm is dus vrij, als je maar een overzicht hebt met de afspraken.

Die leggen we vast in Youforce.

Zowel jij als je leidinggevende kan 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. Bijvoorbeeld 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.

Aan het begin van het jaar maak je alvast afspraken met je leidinggevende over hoe vaak je met elkaar in gesprek wilt en welke onderwerpen je hierin wilt bespreken. Zo'n eerste gesprek kan ook heerlijk wandelend in het bos, op een andere plek dan op je werklocatie of bijvoorbeeld tijdens een lunch plaatsvinden.

In de cao wordt aangegeven dat de volgende onderwerpen besproken kunnen worden tijdens het goede gesprek:

Duurzame inzetbaarheid

Bij het begrip inzetbaarheid gaat het steeds om een afstemmingsvraag: zijn jouw kwaliteiten nu en in de toekomst toereikend om aan de eisen van een of meer toekomstige functies te voldoen? Bij deze vraag is er sprake van dynamiek: zowel aan de kant van jouw kwalificaties, als aan de kant van de eisen en de taken en rollen, die voor jou beschikbaar zijn. Uiteraard kan het hierbij ook gaan over je fysieke gesteldheid.

De volgende onderdelen spelen een rol bij duurzame inzetbaarheid (bron: Ministerie van SZW) en kunnen dus onderwerp van het Goede Gesprek vormen:

- **Gezondheid & Vitaliteit:**

Gezonde levensopvatting, eten, sporten, rusten, ontspannen, kortom ben je fit en gezond genoeg om je werk nu en in de toekomst te doen? Zo nee, wat kun je daaraan doen en hoe zou de organisatie je daarbij kunnen helpen?

- **Betrokkenheid:**

Zingeving in het werk door ruimte voor eigen verantwoordelijkheid, vakmanschap en ideeën vanuit medewerkers. Betrokken bij het werk, betrokken bij elkaar.

Hoe zien jij en je leidinggevende dit? Voel je je voldoende betrokken of juist te veel? Voel je te weinig ruimte om je werk te doen of je ideeën toe te passen?

- **Werkplezier:**

Autonomie in het werk, verbinding met collega's en ruimte voor vakmanschap: cruciale factoren die bijdragen aan bevorderen van werkplezier en verminderen van werkstress.

Ga je (nog) met plezier naar je werk? Zo nee, wat zou er moeten veranderen om het plezier weer terug te krijgen? Hetzelfde werk maar anders, andere werkzaamheden, etc.?

- **Ontwikkeling:**

Inzetbaar blijven door de ontwikkelingen in het vak bij te houden, nieuwe kennis op te doen en extra opleidingen te volgen.

Ben je up-to-date met je kennis? Wat zou je bij willen leren? Wat zou je nieuw willen leren? Wellicht een carrièremove?

- **Fysieke belasting:**

Fysieke over- en onderbelasting zorgt voor veel uitval. Gerichte maatregelen op basis van kennis

over de risico's van bijvoorbeeld te zwaar tillen of te lang zitten, kunnen dit voorkomen. Denk hierbij aan zithouding, beeldschermbrillen, zware werkzaamheden, kortom allerlei Arbo-zaken.

- **Pesten op het werk:**

1 op de 9 medewerkers wordt in Nederland op het werk gepest. Dit kan dus ook bij de PZH zijn. Heb je hier last van? Bespreek het met je leidinggevende! Ook als je ziet dat andere collega's hier mogelijk slachtoffer van zijn. Maak dit soort zaken bespreekbaar! Zie ook onder 'integriteit'.

Persoonlijke ontwikkelagenda i.r.t. ontwikkelagenda provincie

- **Organisatieontwikkeling en mogelijke gevolgen hiervan voor jou (Strategische Personeelsplanning (SPP))**

Denk hierbij aan het bespreken van afdelingsplan en ontwikkelingen op jouw beleidsterrein die beide mogelijk consequenties hebben voor de inhoud van het werk. Waar gaat jouw afdeling of opgave heen de komende jaren? Wat voor consequenties heeft dat voor jou en hoe kun je hierop inspelen? Om de verbinding te leggen tussen **jouw ontwikkeling en de ontwikkelingen van de organisatie** kun je gebruik maken van documenten als [route plus](#), [de organisatieregeling](#), je eigen afdelingsplan en het [formulier 'mijn bijdragen aan de opgaven van de provincie'](#).

- **Jouw loopbaanwensen en ambitie**

Wat wil je bereiken? Een intern carrière-pad? Buiten de provincie? Wat kan de provincie hierin betekenen? Hoe gebruik je je POB en hoe zet je het in? Heb je je POB al ingezet?

Daarnaast willen we je vooral wijzen op [het \(vernieuwde\) ambitieformulier](#). Daarin staan vragen die je helpen om een scherper beeld te krijgen van je eigen plaats (ook in de organisatie), je ontwikkelwensen en -mogelijkheden, zaken waar je energie van krijgt of juist op verliest.

Feedback en feed forward

In de App van het A&O Fonds is een feedbackinstrument beschikbaar gesteld dat je kunt uitzetten bij je collega's. Je kunt ervoor kiezen om de uitkomsten hiervan te bespreken met je leidinggevende en er punten uit te halen die je wilt verbeteren. Met feedback kijk je natuurlijk terug.

Bij feed forward geef je de ander twee voorbeelden van situaties waarin diegene heel sterk was én je geeft twee tips hoe iemand dat nog beter had kunnen aanpakken. De truc is om deze werkvorm in maximaal twee minuten te doen; zo beperk je jezelf en ga je niet te veel nuanceren. Hiermee geef je nog steeds toekomstgerichte verbetertips, maar dan vanuit wat al goed gaat. Dat geeft meer energie om daadwerkelijk mee aan de slag te gaan.

Werkafspraken

De term goede gesprek lijkt meer te maken te hebben met een gesprek over hoe het jou en je leidinggevende vergaat en minder met het maken van werkafspraken. Niets is minder waar! Het goede gesprek is zeker ook bedoeld om stil te staan bij afspraken rond het werk. Denk daarbij aan het benoemen van de opgaven die er (nog) zijn, het maken van je werkplanning en de eindproducten/bijdragen die je geacht wordt te gaan leveren.

Probeer deze zo SMART-mogelijk te formuleren!

Integriteit

Dit onderwerp is een verplicht onderdeel van het goede gesprek en komt voort uit de ambtenarenwet.

Bespreek bij dit onderdeel schendingen van integriteit die jou zijn overkomen of waarvan je hebt waargenomen dat andere collega's die zijn overkomen.

Denk aan ongewenst gedrag als pesten, ongewenst (intiem) gedrag, discriminatie, onder druk gezet worden om zaken te beslissen en om mee te werken aan voorstellen die niet volgens de afgesproken

procedure verlopen, maar ook zakelijke onderwerpen als fraude, doorgeven van gevoelige informatie aan derden, onder druk staan van derden op juist van leidinggevenden of bestuurders, etc. Bespreek hierbij ook wat eraan moet gebeuren.

Daarnaast zijn wij vanuit de ambtenarenwet verplicht om jaarlijks te bespreken of je nevenactiviteiten/-werkzaamheden hebt die mogelijk van invloed kunnen zijn op je functie bij de provincie. In sommige gevallen zul je die functie moeten neerleggen of worden er door je leidinggevende beperkingen opgelegd. In ieder geval vragen wij je om in geval van mogelijke belangverstrengelingen dit meteen te bespreken met je leidinggevende.

Beoordelen

Alleen bij onvoldoende functioneren zal een beoordelingsgesprek volgen. Een beoordeling is in principe eenzijdig.