

Goede gesprekken leiden tot goede resultaten!

Een handvat voor een goed gesprek

Met de cao 2017-2018 willen we vorm geven aan de dialoog tussen leidinggevende en medewerker, op basis van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

Een gelijkwaardig gesprek, ieder vanuit zijn/haar eigen rol en verantwoordelijkheid.

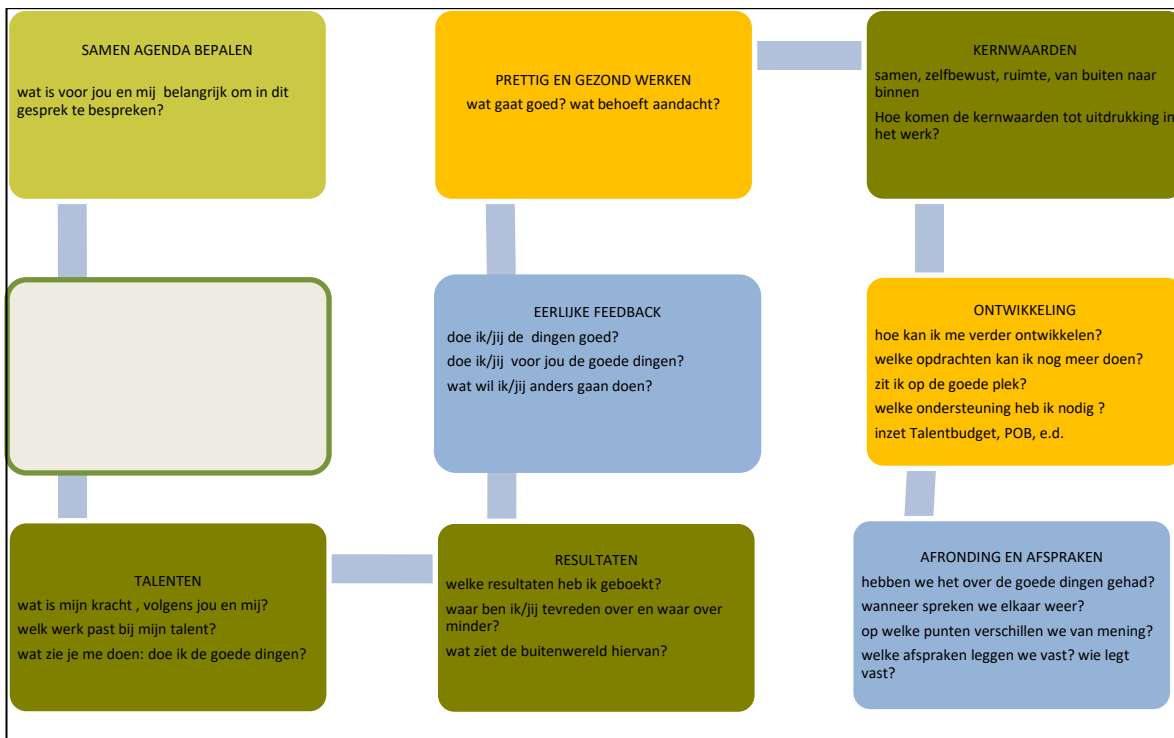
Doel van het gesprek is volgens de CAO: *“De medewerker en zijn leidinggevende investeren samen in een goede dialoog. Dit gesprek vormt de basis voor de duurzame inzetbaarheid binnen de provincie van de medewerker en wordt gevoerd aan de hand van zijn persoonlijke ontwikkelagenda en de ontwikkelagenda van de provincie (visie op organisatie, strategische personeelsplanning)”*.

In de praktijk betekent dit samen verkennen waar de behoefte van de organisatie en de behoefte van de medewerker elkaar kunnen versterken, waar de verschillen zitten en welke afspraken daarover moeten worden gemaakt, voor nu en in de toekomst. Een gelijkwaardig gesprek. Met erkenning dat de rol van de leidinggevende en de medewerker verschillend is. Gevoerd vanuit wederzijds respect, met oog voor elkaars belangen.

Gespreksopbouw



□



Praktisch: Zowel leidinggevende als medewerker kunnen het initiatief nemen tot een gesprek, op een natuurlijk moment, maar minimaal 1 keer per jaar. Het is aan te bevelen om de eerste keer het gesprek te laten plaatsvinden in de periode tussen november en maart.

Wie de gemaakte afspraken vastlegt is aan de leidinggevende en medewerker om in onderling overleg te bepalen.

P-dossier: De afspraken die tijdens het gesprek worden gemaakt, inclusief eventuele verschillen van inzicht, moeten worden opgenomen in het personeelsdossier. In een later stadium wordt dit digitaal ondersteund.

Tot die tijd kunnen de afspraken worden gemaakd naar: hetgoedegesprek@noord-holland.nl
Mail een document met de gemaakte afspraken a.u.b. met een CC aan de gesprekspartner.
En geef het document een naam met de volgende indeling: *Naam medewerker, datum gesprek, het goede gesprek*. Met die naam komt het document ook in het digitale personeelsdossier.

De manier waarop we het vernieuwde gesprek vormgeven is in ontwikkeling. Van belang blijft dat deze manier past bij de manager én bij de medewerker. En dat we de ervaringen hiermee met elkaar blijven delen.

Bijlage: 1 tekst cao:

“De medewerker en zijn leidinggevende investeren samen in een goede dialoog. De medewerker heeft per jaar recht op minimaal 1 gesprek met zijn leidinggevende. Dit gesprek vormt de basis voor de duurzame inzetbaarheid binnen de provincie van de medewerker 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?). Voor deze feedback kan je als medewerker zelf het initiatief nemen via bijvoorbeeld de 'het goede gesprek-tooï' (app of website) die door het A&O fonds aangeboden gaat worden. In de 'het goede gesprek'-tool staat ook informatie, bijvoorbeeld mogelijke gespreksonderwerpen, vragen die je kan stellen, waarmee de medewerker en leidinggevende zich kunnen voorbereiden op het gesprek.

Medewerker en leidinggevende leggen samen de afspraken vast. Wij kiezen hierbij voor afspraken op hoofdlijnen. Hierdoor is het gesprek individueel maatwerk tussen medewerker en leidinggevende. Provincies mogen hier geen nadere afspraken over maken die deze afspraken op hoofdlijnen weer dichtregelen. Deze afspraken zullen in de rechtspositieregeling per 1 januari 2018 worden opgenomen. Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende vormt een zeer belangrijk onderdeel in de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Daarom roepen wij de werkgevers en de ondernemingsraad op de ervaringen met deze afspraken te monitoren via bij voorkeur het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).”