

Spelregels gesprekscyclus

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zaanstad, besluit vast te stellen "Spelregels gesprekscyclus".

Spelregels gesprekscyclus

Doel gesprekscyclus bij Zaanstad

In Zaanstad voeren medewerkers (onderling en met leidinggevend) regelmatig goede, open en gelijkwaardige gesprekken met elkaar over werkzaamheden en ontwikkeling. Doel hiervan is dat:

- wederzijdse verwachtingen over werkzaamheden duidelijk zijn;
- de medewerker weet wat zijn bijdrage is aan de organisatiedoelen (de opgave van de gemeente Zaanstad);
- de ontwikkeling van de medewerker doorgezet wordt;
- heldere afspraken gemaakt worden over ondersteuning, zowel bij werkzaamheden als ontwikkeling.

De medewerker neemt verantwoordelijkheid voor zijn voortgang en resultaten. De voortgang wordt regelmatig besproken. Kernbegrippen bij deze gesprekken zijn feedback, ontwikkeling en reflectie. Het afdelings- of sectorplan is basis voor de te behalen resultaten van de medewerker.

Spelregels

Verantwoordelijkheid gesprekscyclus

- De medewerker is zelf verantwoordelijk voor een goede inzet van zijn capaciteit en zijn professionele ontwikkeling en bespreekt dit met zijn leidinggevende.
- De leidinggevende houdt doorlopend de vinger aan de pols over taken en werkvoorraad, kwaliteit van werk, capaciteitsinzet en ontwikkeling van de medewerker.

Aantal gesprekken

- Medewerker en leidinggevende hebben regelmatig gesprekken. Zij bespreken samen hoe vaak dat is.

Vastleggen gesprekken

- Het is belangrijk dat er een beeld is van resultaten en professionele ontwikkeling.
- Medewerker en leidinggevende spreken af in hoeverre ze de inhoud van de gesprekken vastleggen.
- Ten minste één keer per jaar vindt er een gezamenlijke evaluatie plaats van het functioneren en de ambities van de medewerker. De leidinggevende legt op basis van de evaluatie de beoordeling vast in de module Performance Management in Mijn P&O.
- Vastlegging is, afgezien van de beoordeling, vormvrij, dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een PowerPoint of infographic. Daarnaast kan de module Performance Management ondersteuning bieden bij de vastlegging van de gesprekken.

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 25 juni 2018,
burgemeester en wethouders van Zaanstad,
drs. J. Hamming, burgemeester
drs. F.H.M. Apeldoorn, gemeentesecretaris*