

HR-gesprekscyclus 2.0

Advies/besluit

De nota HR-gesprekscyclus vaststellen en implementeren onder voorbehoud van instemming door de OR.

Aanleiding

In onze HRM strategie 2017-2020 staat aangegeven welke handvatten we medewerkers en management bieden om succesvol invulling te geven aan de gewijzigde taken en rollen van onze organisatie. De talenten van onze medewerkers willen we zo optimaal mogelijk benutten en verder ontwikkelen. Een goed lopende HR-gesprekscyclus zien we als een belangrijk instrument om dit te realiseren. In aansluiting op de HRM visie hebben we de gesprekscyclus vernieuwd.

Argumenten

De HR-gesprekscyclus zetten we in

- voor het faciliteren van de ontwikkeling van medewerkers, gericht op duurzame inzetbaarheid (vakbekwaam, vitaal en in staat tot verandering), talentontwikkeling en persoonlijke groei; hiermee sluiten we aan bij de kernwaarde Eigenkracht: het stimuleren en benutten aanwezige en potentiële talenten
- voor het transparant maken en houden van wederzijdse verwachtingen (taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden)
- voor het concretiseren, vastleggen, monitoren en bijsturen van afspraken tussen medewerker en leidinggevende
- als informatiebron voor organisatieontwikkeling en de daarin te ondernemen stappen
- voor de onderbouwing van bepaalde rechtspositionele besluiten.

We hebben in onze organisatie al langer geleden een gesprekscyclus ingevoerd. De nieuwe gesprekscyclus sluit beter aan op de huidige organisatiestrategie, richt zich vooral op ontwikkelen in plaats van beoordelen, geeft de medewerker een grotere rol bij de uitvoering van de gesprekken, werkt met 1 formulier en kent een eenvoudiger normering/koppeling met belonen. Hiermee kan de HR-gesprekscyclus 2.0 effectiever en efficiënter bijdragen aan onze organisatiedoelen.

Kanttekeningen

Kosten en dekking

Geen.

Het uitvoeren van de hr-gesprekscyclus vormt een belangrijk onderdeel van de managementtaak. Zowel leidinggevendenden als medewerkers zijn eigenaar van dit instrument. Dat betekent ook dat beide 'partijen' goed gefaciliteerd moeten zijn om de gesprekscyclus te kunnen toepassen. Dit vraagt goede voorlichting, training/oefening en begeleiding, maar bovenal prioritering qua aandacht en tijd.

De benodigde tijdsinvestering is onderdeel van reguliere bedrijfsvoering. Eventuele kosten van afspraken die gemaakt worden als onderdeel van de gesprekscyclus (denk aan opleiding, coaching, beloning, arbofaciliteiten) komen ten laste van de daarvoor bestemde beschikbare budgetten.

Bedrijfsvoering

Deze nota is opgesteld door een werkgroep, bestaande uit 2 OR-leden, 1 MT-lid en de vakgroep P&O.

Communicatie

Na definitieve vaststelling start de communicatie over de HR-gesprekscyclus 2.0. Hoe we dat gaan doen zal door P&O in overleg en samenwerking met Communicatie nog worden afgestemd. Specifieke aandacht daarbij ook voor het standaard opnemen van informatie over de gesprekscyclus in het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers.

Procedure en planning

OR instemmingsaanvraag uiterlijk 1 mei 2018 ingediend

WOR-overleg 31 mei 2018, besluit OR zsm daarna

Implementatie Voorlichting en training juli-oktober 2018 Toepassing vanaf november 2018

Evaluatie

Vooralsnog geen afspraken hierover. Wel vanuit vakgroep P&O blijvend monitoren van het instrumentarium (via ingekomen formulieren, signalen van leidinggevenden/medewerkers, afspraken die n.a.v. gesprekken worden gemaakt)