

COLLEGEVOORSTEL

Onderwerp

Regeling gesprekkencyclus 2012

Te besluiten om

1. de Regeling gesprekkencyclus 2012 voorlopig vast te stellen en deze in werking te laten treden met ingang van 1 november 2012.
2. de Regeling Functionerings- en beoordelingsgesprekken in te trekken met ingang van 1 november 2012.
3. de Regeling gesprekkencyclus 2012 ter instemming voor te leggen aan de OR.

Inleiding

In het jaarplan P&O van 2012 is afgesproken dat in 2012 de gesprekkencyclus vernieuwd wordt. De huidige gesprekkencyclus stamt uit 2007 en is opgenomen in de Regeling Functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De huidige gesprekkencyclus sluit als instrument onvoldoende aan bij de afspraken omtrent integraal management en taakvolwassen medewerkers. Vanaf december 2011 heeft de gemeente de kerncompetentie resultaatgerichtheid. En ook het resultaatgericht werken (HNW¹) zal de komende jaren binnen de organisatie steeds meer vorm krijgen. De gesprekkencyclus is een instrument wat hier bij uitstek voor gebruikt kan worden.

Gekeken naar ervaringen van leidinggevenden met de huidige gesprekkencyclus maakt dat er aanpassingen nodig zijn. Tegelijk met de vernieuwing van de gesprekkencyclus wordt de beoordelingsystematiek gewijzigd.

Beoogd effect

De nieuwe regeling gesprekkencyclus is als personeelsinstrument beter inzetbaar voor de ontwikkeling van de organisatie en de medewerker.

Argumenten

De omslag naar taakvolwassen medewerkers en het sturen op resultaat stelt andere eisen aan de begeleiding en beoordeling van medewerkers. De huidige regeling biedt deze instrumenten niet.

Daarom is de nieuwe gesprekkencyclus nodig om deze omslag waar te maken.

De belangrijkste wijzigingen zijn hierna vermeld.

- Zoals in de inleiding is aangegeven zal het onderwerp resultaatgericht werken de komende jaren steeds meer vorm gaan krijgen. Dit maakt dat er gewerkt moet worden met resultaatafspraken. Tot nu toe zijn leidinggevenden en medewerkers vooral gewend om afspraken te maken in de vorm van input-termen, dat meestal niet meer is dan het noteren van taken.

¹ HNW: Het Nieuwe Werken

In de nieuwe gesprekkencyclus zullen er afspraken gemaakt worden in termen van output / verwacht resultaat. Voor zowel leidinggevenden als medewerkers vraagt dit een andere manier van werken, de komende jaren vorm moet krijgen.

- De huidige gesprekkencyclus bestaat uit een functionering- en beoordelingsgesprek. Uit de praktijk blijkt dat het plannen van afspraken hierin onvoldoende naar voren komt. Om het plannen en realiseren van afspraken te bevorderen bestaat de nieuwe gesprekkencyclus uit een plannings-, voortgangs- en resultaatgesprek.
- In de CAR-UWO staan afspraken over het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Om deze afspraken een prominentere plek te is het POP-gesprek aan de gesprekkencyclus toegevoegd.
- Vanaf 2007 wordt er beoordeeld met een driepunts schaal. Aan de huidige beoordelingssystematiek kleven enkele nadelen. Met een driepuntsschaal is er weinig ruimte tot nuanceren. Dit is terug te zien in de beoordelingen; er wordt bijvoorbeeld B- of C+ gewaardeerd. Daarnaast wordt vaak voor de B (het veilige midden) gekozen.

Voorgesteld wordt om over te stappen naar een vierpuntsschaal. Het grote voordeel van een vierpuntsschaal is dat er een duidelijke keuze gemaakt kan worden in de waardering en de verschillen zo inzichtelijk worden.

Tegelijk met het wijzigen van het systeem wordt voorgesteld om ook de competentieafspraken te beoordelen. In het huidige systeem worden de competenties niet rekenkundig mee genomen in de beoordeling. Wel zijn ze van invloed op het eindoordeel. Omdat competenties essentieel zijn voor de uitoefening van de functie en ook nu al een belangrijke rol spelen in de beoordeling is het een logische stap om ook deze te beoordelen.

Tot slot wordt voorgesteld om accenten in de beoordeling aan te brengen. Er zijn nu eenmaal resultaat- en of competentieafspraken die zwaarder wegen dan andere resultaat- en of competentieafspraken.

Kanttekeningen

Voor zowel leidinggevenden als medewerkers zorgt de nieuwe gesprekkencyclus voor een andere manier van werken, begeleiden en beoordelen. Met name het sturen op resultaten is een omslag die tijd vergt. Dit is een proces dat de komende jaren vorm moet krijgen.

Om dit proces te monitoren zal lopende het eerste jaar de vinger aan de pols gehouden worden.

Dit gebeurt door dit onderwerp gedurende het jaar 2013 op iedere overlegvergadering van de Ondernemingsraad en de bestuurder dit onderwerp op de agenda te plaatsen.

Mocht bijsturing nodig zijn, dan kan dat in de vorm van maatwerk.

Financiën

-

Communicatie

Leidinggevenden en medewerkers worden geïnformeerd.

Deze regeling wordt bekend gemaakt op de gemeentepagina in de IJssel- en Lekstreek. De regeling treedt in werking de dag na de bekendmaking en ligt vanaf die dag ter inzage in het Publiekscentrum. Deze regeling is tevens te raadplegen op <http://www.krimpenaandenijssel.nl> en op www.overheid.nl.

Uitvoering

De voorlopige Regeling gesprekkencyclus 2012 wordt aan de Ondernemingsraad voorgelegd om instemming te verkrijgen.

Bij de ontwikkeling van de gesprekkencyclus is met verschillende leidinggevenden en medewerkers in de organisatie gesproken. Op 19 september 2012 is de concept gesprekkencyclus in het MT aan de orde geweest.

Nadat het college het voornemenbesluit heeft genomen zal instemming gevraagd worden aan de OR. Omdat leidinggevenden al in het vierde kwartaal starten met het plannen van afspraken voor 2013 is het van belang dat de gesprekkencyclus 1 november 2012 is vastgesteld en ook in gebruik genomen kan worden. De voorbereidingen hiervoor en de communicatie hieromtrent start daarom al na het voornemenbesluit.

Bijlagen

- Concept Regeling Gesprekkencyclus 2012
- Notitie Gesprekkencyclus