

Het goede werkgesprek

Aandacht voor werkvermogen en presteren van medewerkers bij Dudok Wonen

Huis van werkvermogen



Inhoud:

- Voorwoord
- Wat is het Goede werkgesprek
- Hoe voeren we Het goede werkgesprek met elkaar
- Vervolgstep vanuit Het goede werkgesprek; ontwikkel of verbetertraject
- Werking

Bijlagen:

- I Praatplaat
- II Lege praatplaat t.b.v. vastlegging gesprek
- III Toolbox
- IV Format verbetertraject + Format ontwikkeltraject
- V Bezwaarprocedure

Het goede werkgesprek bij Dudok Wonen;

Een gesprek over werkvermogen in relatie tot presteren van medewerkers bij Dudok Wonen.

Voorwoord

Dit stuk betreft het beleid bij Dudok Wonen inzake het voeren van Het goede werkgesprek. Het betreft een beleidsstuk waarin kaders worden meegegeven én in de bijlagen hulpmiddelen worden aangereikt om te gebruiken.

Het is een stuk met vier hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt beschreven wat we verstaan onder 'Het goede werkgesprek'.

Het tweede hoofdstuk betreft een uiteenzetting hoe we met elkaar dit werkgesprek voeren.

Vervolgens wordt beschreven wat een vervolgstap kan zijn vanuit het goede werkgesprek.

Tenslotte wordt de werking beschreven van het beleidsstuk.

Wat is het goede werkgesprek

Het goede werkgesprek gaat over jouw werkvermogen in relatie tot jouw bijdrage aan de organisatiedoelstellingen van Dudok Wonen.

Met Het werkgesprek willen we bereiken dat je een optimaal werkvermogen hebt en houdt zodat we met elkaar een waardevolle bijdragen leveren aan de organisatiedoelstellingen van Dudok Wonen.

Werkvermogen; Het werkvermogen zegt iets over de mate waarin je in staat bent om je werk goed te doen en ook het goede te doen. Het is de balans tussen enerzijds je mentale en fysieke capaciteiten en anderzijds de eisen die het werk stelt. Bij een laag werkvermogen is er een risico op verminderd werkplezier, niet goed functioneren en verzuim. Bij een hoog werkvermogen voel je geen enkele belemmering om een mooie bijdrage aan Dudok Wonen te leveren en voel je je zowel op het werk als privé in balans.

Uitgangspunten;

Er is een aantal uitgangspunten waaraan wordt vastgehouden bij dit beleid en deze zijn kenmerkend voor de organisatiecultuur, de medewerkers en het werk bij Dudok Wonen.

- Bij Dudok Wonen werken deskundig, bevlogen en betrokken medewerkers. We streven een cultuur na waarbij talent tot uiting kan komen en kan groeien. Met elkaar zorgen we voor de juiste randvoorwaarden zodat iedereen zich kan ontwikkelen.
- Jouw 'werkvermogen' is afhankelijk van een gezonde geest, lichaam en organisatiecultuur. Dat betekent dat Dudok Wonen goed moet zorgen voor jou als medewerker en dat jij ook goed voor jezelf en je collega's zorgt. Dudok Wonen ondersteunt je bij het opbouwen en/of behouden van je vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid. Plezier in het werk, een goede balans, fysieke en emotionele gezondheid; facetten die van groot belang zijn om fijn en gezond te kunnen werken.
- Het functieprofiel en/of de rolbeschrijving vormt de basis waarop je bij Dudok Wonen werkt en is daarmee een uitgangspunt voor het goede werkgesprek. Verder is het van belang ook eventuele andere rollen te betrekken bij het goede werkgesprek (BHV'r, projectmedewerker, IPO, Proceseigenaar, projectleiderschap e.d.).
- Als we het over 'werk' hebben bij het goede werkgesprek, komen ook jouw individuele resultaatafspraken aan bod. Met elkaar monitoren we of we het goede doen en of we het goede ook op een juiste wijze doen (efficiënt en effectief). Resultaatafspraken maken dus onderdeel uit van het goede werkgesprek.

- *2 x per jaar in gesprek*
Bij Dudok Wonen heb je op regelmatige basis, tenminste 2x per jaar, het goede werkgesprek met je leidinggevende over je werkvermogen. Daarnaast kun je ook met andere collega's het gesprek hierover aangaan. Ook is het mogelijk om samen met één of meerdere collega/collega's dit gesprek met je leidinggevende voeren. Als je het hier met elkaar over eens bent, is die ruimte mogelijk. HRM schuift in deze situatie niet aan, alleen wanneer er sprake is van een 'stroef gesprek' kan HRM aanschuiven als procesbegeleider (zie ook 'stroef gesprek'). Het doel is om inzicht in je werkvermogen te krijgen en zodoende optimaal te blijven bijdragen aan Dudok Wonen. Uiteraard zo vitaal en gezond mogelijk en met veel plezier. Het gesprek vindt plaats aan de hand van de 'praatplaat Huis van werkvermogen'.
- *Voor iedereen*
Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers werkzaam bij Dudok Wonen, dat wil zeggen alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst en in loondienst. Iedere nieuwe medewerker (in loondienst) wordt, als onderdeel van het introductieprogramma, getraind in de gespreksvaardigheden die bij dit beleidsstuk horen.

Hoe voeren we het goede werkgesprek met elkaar

Gespreksonderwerpen

In de gesprekken komen verschillende onderwerpen aan bod. Deze onderwerpen kun je ook terugvinden op de 'praatplaat' van het huis van werkvermogen. *Zie bijlage I*

De onderwerpen zijn:

- Gezondheid (fysiek en mentaal)
- Competenties (vaardigheden en kennis)
- Normen en Waarden (houding en motivatie)
- Werk (omstandigheden, inhoud, eisen, management & leiderschap)
- Sociaal netwerk
- Toekomstige ontwikkelingen van invloed op je duurzame inzetbaarheid.

Deze onderwerpen samen zeggen iets over jouw werkvermogen en waar het goed gaat of waar het (nog) niet goed gaat. Wat heeft een positieve of negatieve invloed op jouw resultaat, presteren en ontwikkeling.

Het gaat erom dat je onderwerpen die invloed hebben op jouw werkvermogen (positief of negatief) bespreekbaar maakt. Wat maakt dat jouw werkvermogen een stijgende lijn laat zien, en wat kunnen we met elkaar doen om dit zo te houden. Als je merkt dat het niet goed gaat, kun je samen met je gesprekspartner onderzoeken waar dit aan ligt en op welke manier heeft dit invloed op je werk en welke interventie kun je inzetten om dit om te buigen.

Praatplaat

De praatplaat is een 'plaat' waarlangs je het gesprek voert om zo alle onderwerpen op tafel te hebben. Het kan zijn dat een onderwerp niet relevant is, dan kun je dat onderwerp overslaan. Of je staat juist wat langer stil bij een onderwerp wat op dat moment van invloed is op je werkvermogen. Beide is goed. *Zie de praatplaat als de agenda van je gesprek.*

In *bijlage I* vind je de 'praatplaat'.

Randvoorwaarden

Het goede gesprek is een vertrouwelijk gesprek met je leidinggevende (in ieder geval) of een ander over je werkvermogen. Met elkaar zorg je voor een veilige en open sfeer waarbinnen je het gesprek voert. Je reserveert van te voren in de agenda hiervoor ruim de tijd, zodat je ook oprecht aandacht hebt voor de ander in het gesprek. Het gesprek vindt plaats op basis van gelijkwaardigheid en mag ook wederkerig zijn als je dit laatste samen afspreekt.

Het is belangrijk dat je met elkaar het Goede gesprek in de agenda's inplant, zodat je je goed kunt voorbereiden.

De gespreksvaardigheden die onder meer getraind worden, zijn:

Luisteren, niet oordelen, respectvol, doorvragen, positief en opbouwend, onderzoekend.

Wanneer is een gesprek ook een 'goed werkgesprek'

Wanneer onderwerpen besproken worden die van invloed zijn op je werkvermogen, je resultaten, positief of negatief, en afspraken gemaakt kunnen worden die het werkvermogen beïnvloeden, dan is er sprake van een 'goed werkgesprek'. Verder is het van belang dat je het gesprek conform de randvoorwaarden hebt kunnen voeren en dat je na afloop samen concludeert dat dit gesprek goed was. Tenslotte is na afloop duidelijk wat je van elkaar nodig hebt om met plezier en resultaatgericht te werken bij Dudok Wonen. Met andere woorden; wat je nodig hebt om je werkvermogen goed te houden/te krijgen.

Frequentie

Je hebt 2x per jaar een 'het goede werkgesprek met je leidinggevende. Het staat je daarnaast vrij om dit gesprek ook met anderen te voeren. Het doel blijft gelijk: Een voortdurende dialoog over je werkvermogen. Je kunt dit ook met je collega('s) doen en het gebruiken als input voor het goede werkgesprek met je leidinggevende. Er zijn veel mogelijkheden. Twijfel je? Loop dan even langs bij HRM of je leidinggevende.

Verslaglegging

De uitkomsten of dat wat van belang was tijdens het gesprek worden vastgelegd. Doel hiervan is het monitoren van de ontwikkeling van je werkvermogen. Je maakt dit verslag tijdens het gesprek samen met je leidinggevende. Het document/verslag is terug te vinden in het personeelsinformatiesysteem. Dit is in te zien door jou, je manager en HRM. Indien je met een ander dan je leidinggevende een gesprek hebt, kun je kiezen om dit vast te leggen en digitaal te archiveren. Weet dan, dat dit verslag ook in te zien is door je leidinggevende en HRM. Dit verslag kan getekend worden door de gesprekspartners als je dat samen overeenkomt. Als *bijlage II* is toegevoegd een 'leeg huis van werkvermogen' om daarin verslag te doen van het gesprek.

Toolbox

De toolbox is een verzameling van interventies en hulpmiddelen waarvan gebruik gemaakt kan worden om je werkvermogen optimaal te houden of om het gesprek goed voor te bereiden (denk daarbij aan een feedback ophalen als input voor je gesprek). Ingeval er sprake is van verminderd werkvermogen op een onderwerp, kan gebruik worden gemaakt van een interventie om weer een stijgende lijn aan te brengen in het werkvermogen. Het kan ook zijn dat je juist enorm goed in je werkvermogen zit. Je zit als het ware in een 'Flow'. Ook dan is het interessant om samen met je leidinggevende te onderzoeken waar dit vandaan komt en hoe je dit zo optimaal mogelijk kan houden. Dit kan op zowel jouw initiatief als die van je leidinggevende. Bekostiging vindt plaats vanuit het reguliere opleidingsbudget en/of het persoonlijke loopbaanbudget (CAO). Dit spreek je samen af met je leidinggevende.

In *Bijlage III* is de toolbox voor medewerkers opgenomen. Hierin staan suggesties waarvan gebruikt gemaakt kan worden, maar uiteraard kunnen ook andere interventies zinvol zijn om te ondernemen.

Stroef gesprek

Het kan zijn dat je het werkgesprek als een stroef gesprek ervaart. Indien één van de gesprekspartners dit ervaart, maak je dat kenbaar aan de ander. Het staat zowel jou als je leidinggevende vrij om een 3^e persoon op procesniveau bij het gesprek uit te nodigen zodat deze het gesprek kan begeleiden. Je dient het met elkaar eens te zijn over deze interventie en er is overeenstemming nodig over wie uitgenodigd wordt. HRM kan hier een rol spelen door hetzij aan te schuiven als procesbegeleider, hetzij te sparren wie in de organisatie deze rol kan oppakken in deze specifieke casus. Het uiteindelijke doel is dat je samen met je leidinggevende weer in gesprek kan zonder procesbegeleiding. Verslaglegging vindt ook hier plaats en wordt door de 3^e aanwezige persoon gedaan.

Vervolgstappen vanuit het goede werkgesprek

Een uitkomst van het goede werkgesprek kan zijn dat je naar een ontwikkeltraject of verbetertraject gaat. Als je je wilt ontwikkelen naar een volgende rol of functie, spreek je met je leidinggevende een ontwikkeltraject af. Het kan ook voorkomen dat je niet goed functioneert. Dan spreek je een verbetertraject af met jouw leidinggevende.

1. Ontwikkeltraject

Als organisatie hechten we grote waarde aan jouw ontwikkeling. Dat betekent dat het inherent is aan werken bij Dudok Wonen om jezelf te ontwikkelen (randvoorwaarden en faciliteiten vind je terug in opleidings- en ontwikkelbeleid). Er kan een moment in je loopbaan komen dat je een gerichte keuze maakt om jezelf door te ontwikkelen naar een andere functie of rol binnen -en of buiten de organisatie. Dan spreken we over een 'ontwikkeltraject'. Let wel; dit betekent niet dat je ook de garantie hebt om deze volgende stap bij Dudok Wonen te kunnen maken. Het kán, maar

het is geen uitgemaakte zaak. Je kunt je door ontwikkelen tot een volgende stap binnen en/of buiten Dudok Wonen.

In bijlage IV is het ontwikkeltraject verder uitgewerkt.

2. Verbetertraject

Als je onvoldoende functioneert volgt dat uit eerdere werkgesprekken die hebben plaatsgevonden met je leidinggevende. De leidinggevende biedt je dan een verbetertraject aan. Dit verbetertraject kent de volgende randvoorwaarden:

1. Leidinggevende deelt je met concrete onderbouwing mee dat je niet naar verwachting en afspraken functioneert. Je wordt in de gelegenheid gesteld je te verbeteren.
2. Als je dit erkent, stel je samen met je leidinggevende het verbeterplan op.
3. Als je dit niet erkent/herkent volgt een mogelijkheid tot bezwaar aantekenen bij de naast hogere leidinggevende.

Inhoud verbeterplan (bijlage IV)

Als bijlage IV is bijgevoegd het format voor de inhoud van het verbeterplan en het plan van aanpak. Dit is een voorgeschreven werkwijze en het verbeterplan dient conform dit format te worden opgevolgd.

Bezwaar aantekenen kan op twee momenten:

1. Bij aanzegging door leidinggevende dat je disfunctioneert.
2. Bij de eindconclusie vanuit het verbeterplan; je hebt de doelstellingen genoemd in het verbeterplan, niet gehaald.

In bijlage V staat het proces omschreven.

Werking

Dit onderwerp heeft instemming van de OR nodig, welke is verkregen op 27 januari 2020.

Dit beleid is vastgesteld op 4 februari 2020, en gaat met terugwerkende kracht in op 1 januari 2020.

'Het Goede Gesprek' komt in de plaats van het Beoordelingssysteem van 2006 met een actualisatie in 2016. Het jaar 2020 is een lerend jaar. In juni 2020 en in oktober 2020 vinden er evaluaties plaats. Eventuele bijstelling vindt plaats in oktober 2020, met instemming van de OR. Daarmee wordt het beleid 'Het goede gesprek bij Dudok Wonen' definitief vanaf 1 januari 2021. Daarna vindt iedere twee jaar een evaluatie en evt. aanpassing plaats met instemming van de OR.