

Eindevaluatieformulier

(januari 2023)

Je hebt van ons subsidie ontvangen. Daarom ontvangen we graag de resultaten van je project.

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Alblasserdam

Naam project: Vernieuwde gesprekscyclus gemeente Alblasserdam

Doorlooptijd: 1 jaar

Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op aeno.nl geplaatst)

Naam: Ivette Krajenbrink-Paauwe

Functie: Adviseur Bestuur en Bedrijfsvoering

Telefoonnummer: 06-36386748

E-mailadres: i.paauwe@alblasserdam.nl

Thema project

Je hebt subsidie gekregen omdat jouw project bijdraagt aan (één keuze mogelijk)

- Arbeidsmarktstrategie
- Duurzame inzetbaarheid
- Eigen regie in loopbaanontwikkeling
- Leiderschap en cultuur
- Leren en ontwikkelen
- Vitaliteit**
- Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector)

Evaluatie

Verloop project en proces

Het project is nog niet afgerond, maar tot nu toe succesvol verlopen. We werken sinds februari 2023 volgens de vernieuwde gesprekscyclus. Voorafgaand aan de daadwerkelijke implementatie hebben we verschillende fasen doorlopen.

Ophalen van behoeften en uitgangspunten

We zijn gestart met het ophalen van de behoeften en de uitgangspunten bij het managementteam. Na het vaststellen van de uitgangspunten zijn we aan de slag gegaan met het vormgeven van de vernieuwde gesprekscyclus. We hebben input opgehaald bij afdelingshoofden, teamleiders en medewerkers om de huidige en gewenste situatie in kaart te brengen. Wat hebben zij nodig om het goede gesprek met elkaar te voeren? Ook de medezeggenschap hebben we steeds betrokken en bijgepraat in de reguliere vergaderingen tussen de Ondernemingsraad en WOR-bestuurder.

De nieuwe gesprekscyclus is meer gestructureerd en zo ingericht dat er sprake is van een regelmatige dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Medewerkers en leidinggevenden hebben het niet alleen in het jaarlijkse functioneringsgesprek over ontwikkeling en leerdoelen, maar bespreken dit het gehele jaar door in bila's. Het startpunt van de gesprekscyclus is het invullen van een inspiratieplaat door de medewerker en het ophalen van feedback. Op basis daarvan vult de medewerker het formulier ter voorbereiding op het functioneringsgesprek in. Dit stimuleert medewerkers om bewuster aan de slag te gaan met hun eigen ontwikkeling en hier regie op te nemen, maar vraagt meer van medewerkers dan alleen het invullen van een formulier voor het functioneringsgesprek. Je moet medewerkers en leidinggevenden dan wel in staat stellen om de tijd te nemen voor een goede voorbereiding. De nieuwe gesprekscyclus en het hebben van een regelmatige dialoog vraagt volledige commitment van de afdelingshoofden en teamleiders. Hierover hebben we meerdere gesprekken gevoerd: kunnen we het in praktijk ook wel echt waarmaken met elkaar? Door de tijd te nemen om hierover het goede gesprek te voeren zijn we gekomen tot een gedragen gesprekscyclus. Een cyclus die aansluit bij de fase van ontwikkeling waar onze organisatie zich in bevindt en bij de behoeften van medewerkers en leidinggevenden die hier een verantwoordelijkheid in hebben.

Uitwerken van de verschillende onderdelen van de gesprekscyclus

We hebben daarnaast voldoende tijd genomen voor het verder uitwerken van de verschillende onderdelen van de gesprekscyclus en de in te zetten instrumenten. De intentie was om gebruik te maken van de instrumenten die we al hebben en dat waar nodig doorontwikkeling plaats zou vinden. In praktijk bleek dat deze instrumenten niet meer aansloten bij de vernieuwde gesprekscyclus en dat ook deze volledig vernieuwd moesten worden. We hebben bij wijze van pilot een aantal leidinggevenden en medewerkers laten oefenen met de vernieuwde instrumenten, zoals met de inspiratieplaat gesprekscyclus.

Lancering vernieuwde gesprekscyclus

De vernieuwde gesprekscyclus hebben we in een kick-off gepresenteerd aan de organisatie. Medewerkers hebben deelgenomen aan één van de twee bijeenkomsten waarin het waarom van de vernieuwde gesprekscyclus is uitgelegd, de elementen waaruit de gesprekscyclus bestaat zijn toegelicht en uitleg is gegeven over wat er van de medewerker verwacht wordt als het gaat om de voorbereiding van het goede gesprek. Medewerkers zijn daarnaast met elkaar in gesprek gegaan over wat ontwikkelen is, om te laten zien dat dit voor iedere medewerker anders is. Acteurs hebben aan de hand van verschillende casussen laten zien hoe het goede gesprek gevoerd kan worden en wat de rol van de medewerker en leidinggevende is in het gesprek.

Vervolg

Zoals aangegeven is het project nog niet afgerond. Medewerkers zijn nu zelf aan zet om aan de slag te gaan met de inspiratieplaat, het ophalen van feedback en het voorbereiden van het functioneringsgesprek.

We bieden hierbij op verschillende manieren ondersteuning:

- We hebben inloopsprekuren ingepland, waar medewerkers terecht kunnen met vragen.
- Er zijn extra bijpraatsessies ingepland voor medewerkers die niet konden aansluiten bij de kick-off.
- Medewerkers kunnen het voeren van het goede gesprek tijdens een bila en functioneringsgesprek of het ophalen van feedback oefenen met een acteur. Ook leidinggevenden kunnen hier mee oefenen.
- Er is een leerlijn gesprekscyclus Alblasterdam gemaakt in ons opleidingsplatform Skillstown, waar de filmpjes van de kick-off en uitleg over de gesprekscyclus zijn opgenomen. Maar er zijn ook e-learnings beschikbaar over onder andere feedback geven en ontvangen, het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek.
- Op intranet hebben we een pagina gesprekscyclus ingericht. Medewerkers vinden hier ook de uitleg over de nieuwe gesprekscyclus en alle bijbehorende formulieren terug.
- Medewerkers met een specifieke ondersteuningsvraag kunnen terecht bij de eigen leidinggevende of bij één van de adviseurs.
- Teamleiders hebben samen intervisie waarbij vragen worden gedeeld.

Daarnaast sturen we bij waar nodig en ontwikkelen we aanvullende instrumenten indien dat nodig is. Zo was er vanuit verschillende medewerkers de behoefte aan een invulformat voor de inspiratieplaat. Dit pakken we dan ook meteen op. Eén van de teams had behoefte aan een verkort formulier voor het functioneringsgesprek, dat beter past bij de behoeften en manier van werken van de medewerkers. Ook dit hebben we meteen opgepakt. We proberen dus waar mogelijk ook maatwerk te bieden.

Adviezen voor andere gemeenten

a. Neem ruim de tijd om in gesprek te gaan met alle betrokkenen om de behoeften op te halen en te komen tot gezamenlijke uitgangspunten. Stem deze uitgangspunten goed op elkaar af. Het is belangrijk dat alle betrokkenen zich kunnen vinden in de uitgangspunten, doelstellingen en de stappen die je met elkaar gaat doorlopen.

b. Kijk welke instrumenten passend zijn en of ze ondersteunend zijn aan de doelen die je wil behalen.

c. Kies voor maatwerk waar mogelijk. Onderdeel van onze vernieuwde gesprekscyclus is de bila tussen medewerker en leidinggevende. Dit betekent dat medewerkers en leidinggevendens regelmatig met elkaar in gesprek zijn. De frequentie ligt niet vast. Deze kan verschillen per medewerker en is afhankelijk van de (ontwikkel)behoefte die de medewerker heeft. Ook hebben wij er voor gekozen om, waar mogelijk, ruimte te bieden voor maatwerk bij de te gebruiken instrumenten. Iedere medewerker gebruikt bijvoorbeeld hetzelfde formulier om 360 graden feedback op te halen, maar kan de wijze waarop feedback wordt opgehaald zelf bepalen.

d. Communicatie. Zorg voor een duidelijke, heldere boodschap en blijf over het thema communiceren. We communiceren wekelijks over de gesprekscyclus en zullen medewerkers steeds meenemen in welke fase van de gesprekscyclus we zitten en wat er van medewerkers wordt verwacht.

Hoe gaan we verder?

We blijven leren en reflecteren met elkaar. We verzamelen feedback van leidinggevendens en medewerkers en kijken op welke punten we de gesprekscyclus en bijbehorende instrumenten kunnen verbeteren of door ontwikkelen. Daarnaast blijven we, op basis van de behoeften die er op dat moment zijn, ondersteuningsaanbod aanbieden aan zowel leidinggevendens als medewerkers.