



Kader Jaargesprekken

Maria Dommer stimuleert haar medewerkers om hun performance te versterken door zich continu te blijven ontwikkelen. Maria Dommer bevordert dit door permanent aandacht te hebben voor hun ontwikkeling, opdat zij flexibel inzetbaar zijn en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Maria Dommer wil medewerkers die verantwoordelijkheid nemen, aanspreekbaar zijn op resultaten en gedragingen, zich ontwikkelen en zich inzetten in lijn met de doelstellingen van de organisatie. Feedback over de performance volgt uit de kwaliteitsdialoog in de driehoek (zie Kwaliteitskader). Binnen Maria Dommer zijn de teams nog in ontwikkeling. Het is belangrijk om in die ontwikkeling aandacht voor medewerkers te blijven houden zodat ze zich verbonden blijven voelen bij Maria Dommer en gesteund en gefaciliteerd blijven voelen in hun persoonlijke ontwikkeling en ambities. Dit kader is daarvoor bedoeld.

Rol teamleiders

De teamleiders hebben zicht op de doelen van Maria Dommer en hun teams alsmede op de kwaliteiten en ambities van medewerkers. Zij weten die optimaal samen te brengen middels resultaat- en ontwikkelafspraken. Zij inspireren en motiveren medewerkers het beste in zichzelf naar boven te halen en aan te wenden. Zij zijn zich bewust van hun voorbeeldrol en zijn open over wat zij van medewerkers verwachten en begeleiden en ondersteunen medewerkers in hun performanceontwikkeling. Hiertoe bieden zij medewerkers een gezonde werkomgeving, waarin zij constructief feedback geven en medewerkers aanspreken op ongewenst of ineffectief gedrag. Bovenal uiten zij hun waardering voor gewenst gedrag en goede prestaties.

Jaargesprek

De teamleider en medewerker voeren jaarlijks een gesprek over resultaten en persoonlijke ontwikkeling. Daarbij kijken zij samen terug op de resultaten in de achterliggende periode (WAT) en de wijze waarop die zijn behaald (HOE). Het functioneren, gedrag en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker komen daarbij aan de orde. De feedback-methode vormt de leidraad voor de gespreksvoering. In het gesprek staan de teamleider en medewerker stil bij de werkzaamheden en de te behalen resultaten (WAT) voor het komende jaar alsmede de te ontwikkelen competenties en de ondersteuning daarbij in de vorm van bijvoorbeeld coaching, opleidingen en trainingen (HOE). Ook komen de werkomstandigheden en andere zaken die van invloed zijn op het functioneren zoals werkdruk, arbeidsverzuim en dergelijke aan bod in het gesprek. Daarnaast is de werkrelatie tussen teamleider en de medewerker, maar ook van de medewerker met collega's en cliënten onderwerp van bespreking. In het gesprek worden de resultaten en het functioneren van de afgelopen periode besproken en vervolgtacties vastgelegd om de resultaten te optimaliseren of te verbeteren. Eventueel wordt een persoonlijk ontwikkelplan (POP) toegevoegd. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. Na accordering van het verslag door zowel teamleider als medewerker, wordt het opgenomen in het personeelsdossier van de medewerker.

Feedback-instrument

Om in het jaargesprek/de teambespreking op constructieve wijze feedback te geven en te bespreken,

haalt de medewerker feedback op bij collega's uit het team. Ook neemt de medewerker feedback van cliënten en verwanten vanuit de kwaliteitsdialoog mee (zie Kwaliteitskader). De uitkomsten vormen input voor de medewerker in zijn voorbereiding van het jaargesprek voor wat betreft ontwikkelpunten. In het jaargesprek zelf komen de uitkomsten van de feedback aan de orde. De persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de ondersteuning daarvan vanuit de organisatie, is immers een belangrijk onderwerp van gesprek tussen teamleider en medewerker. De teamleider heeft een faciliterende en coachende rol om de performance van de medewerker te versterken.

Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

In een POP worden de afspraken over functie- en/of loopbaanontwikkeling tussen teamleider en medewerker nader uitgewerkt en vastgelegd. Het bevat de leerdoelen van de medewerker (wat wil ik leren), de wijze waarop hij/zij die doelen gaat bereiken (hoe ga ik dat leren), binnen welke termijn (wat is het tijdspad) en tot welke resultaten dat moet leiden (wat gaat het organisatie en medewerker opleveren in de praktijk). Het is raadzaam maximaal 3 leerdoelen te benoemen. Ook is het belangrijk om vast te leggen welke studiefaciliteiten de medewerker krijgt (tijd/kosten). Het Kader Studiefaciliteiten Maria Dommer is hiervoor richtinggevend.

Tot slot

Het is belangrijk dat zowel teamleider als medewerker het jaargesprek voorbereiden en verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het gesprek.

Deze regeling is overeengekomen met de Ondernemingsraad van Maria Dommer op 13 maart 2023.

Namens Maria Dommer,

Namens de Ondernemingsraad



Karin Manuel

Jolanda Knoop

Bestuurder

Voorzitter Ondernemingsraad