

Functioneren, beoordelen en ontwikkelen

Ingangsdatum	1 januari 2023
Onderwerp	Beleid Functioneren, beoordelen en ontwikkelen
Classificatie	Intern gebruik

Inleiding

Het Koning Willem I College vindt het belangrijk dat een leidinggevende regelmatig in gesprek is met zijn medewerkers over de uitvoering van werkzaamheden en professionalisering. Dit in het kader van goed werkgeverschap, wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid.

Regelmatige gesprekken tussen leidinggevende en medewerker dragen bij aan een optimale afstemming tussen inzet en ontwikkeling van haar personeel en de behoeften van de organisatie. Tevens wordt er gestimuleerd om elkaar feedback te geven en zo van elkaar te leren. Binnen het Koning Willem I College is er een gesprekscyclus vastgelegd om op formele momenten met elkaar over functioneren en ontwikkelen in gesprek te gaan.

Uitgangspunten en kaders

In de CAO MBO zijn uitgangspunten beschreven over functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het beleid functioneren, beoordelen en ontwikkelen staat in verbinding met het aannamebeleid en het beleid over promotie en flexibele beloningen. De gesprekscyclus in het kader van functioneren en beoordelingen ligt ten grondslag aan het evt verlengen van contracten en promoties en flexibele beloningen.

Het beleid

Binnen het Koning Willem I College hebben medewerkers minimaal 1 keer per jaar een formeel gesprek met hun leidinggevende waarin er teruggekeken wordt op de resultaten van de afgelopen periode, maar ook vooruit wordt gekeken naar de ontwikkelingen in de organisatie en de gewenste persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Dit gebeurt door middel van een Resultaat & Ontwikkel gesprek (R&O). Het KWIC werkt met Teams aan zet. De teams verdelen de taken, de functionele, vakinhoudelijke en professionele rollen zodat de resultaten behaald kunnen worden. Het is de kunst ervoor te zorgen dat er voortdurend een balans is tussen individuele bijdragen en ontwikkeling én hetgeen de teams en de organisatie vragen om succesvol te zijn, nu en in de toekomst. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het op peil houden en uitbreiden van de eigen vakbekwaamheid. Zij hebben professionele autonomie en eigenaarschap voor de eigen loopbaan. Belangrijke aspecten zijn leven lang leren, continue verbeteren, talentontwikkeling, de bijdrage in het team en 'eigen regie' (ook in het kader van positieve gezondheid).

Voor medewerkers met een tijdelijk contract is de gesprekscyclus anders dan medewerkers met een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk (jaar)dienstverband hebben meerdere formele gespreksmomenten zoals einde proeftijd, het R&O en de eindbeoordeling bij afloop van het tijdelijk dienstverband.



Medewerkers met een vast contract maken minimaal één keer per jaar samen met hun leidinggevende de balans op door middel van het goede gesprek in kader van R&O.

Daarnaast kunnen R&O gesprekken worden ingezet in het kader van een verbetertraject of bij promotie en flexibele beloningen.

Doel van de gesprekscyclus is het:

- Sturing en richting geven aan de inzet en de bijdrage van medewerkers, deze te evalueren, te bespreken en te beoordelen;
- Sturing en richting geven aan professionalisering en de ontwikkeling van medewerkers en hun talenten;
- Afstemmen van de verwachtingen van het Koning Willem I College en de wensen en mogelijkheden van de medewerkers binnen of buiten de organisatie.

Leidinggevend en medewerkers verzamelen informatie over het functioneren door de taakvervulling en werkgedrag te evalueren en de voortgang in en kwaliteit van het werk te toetsen. De functiebeschrijving is hierin leidend. Informatie kan verzameld worden door bv lesbezoeken maar ook door feedback van collega's en/of studenten, externen. Hieronder staan de verschillende, formele gespreksvormen in het kader van functioneren, beoordelen en ontwikkelen beschreven:

1. R&O

Minimaal 1 keer per jaar vindt een het goede gesprek plaats in kader van R&O. Het is een open dialoog tussen leidinggevende en medewerker waarbij elkaar feedback geven een belangrijk uitgangspunt is. Ter voorbereiding op het gesprek is het wenselijk dat een medewerker feedback opvraagt aan personen die een beeld hebben van het functioneren. Bijvoorbeeld interne collega's, studenten, externe contacten. De antwoorden uit de feedback dienen dan als input om de vragen in het R&O-formulier te beantwoorden. Leidinggevende en medewerker bereiden afzonderlijk het gesprek voor.

De inhoud van het gesprek bestaat uit de volgende hoofdonderwerpen:

- Wat zijn je ambities?
- Aan welke resultaten/afspraken zou je de afgelopen periode werken, en heb je deze gerealiseerd (zijn de doelen behaald?)
- Wat ging er goed?
- Waarom ging dat goed?
- Wat kan er beter?
- Waar ga je volgend jaar aan werken en hoe pakken we dat aan?
- Welke conclusie trekken we samen?
- Welke afspraken maken we?

In het gesprek wordt ook aandacht besteed aan eventuele belemmeringen die een rol hebben gespeeld op het resultaat en de ontwikkeling. Tevens wordt besproken hoe medewerker kijkt naar zijn duurzame inzetbaarheid/werkgeluk/vitaliteit/positieve gezondheid.

Binnen het R&O gesprek wordt er stilgestaan bij de resultaten en ontwikkelmogelijkheden van de medewerker. Onderdeel van het gesprek is het niveau van de prestatie en het potentieel. Beide scores bepalen de positie binnen de Ontwikkelmatrix/Interventiematrix. De positie in de matrix geeft een indicatie van mogelijke vervolgstappen in het kader van de inzetbaarheid. Het helpt leidinggevend en met het opstellen van hun vlootshouw.



Tijdens het R&O gesprek bespreken medewerker en leidinggevende de scores op het niveau van presteren en potentieel. In geval van een verschil van inzicht is de mening van de leidinggevende doorslaggevend.

Afspraken die gemaakt worden tijdens het Resultaat- & Ontwikkelgesprek worden vastgelegd, door leidinggevende en door medewerker digitaal voor akkoord of voor gezien ondertekend. Het wordt dan automatisch opgeslagen in het personeelsinformatiesysteem.

2. Beoordelingen

2.1 Einde proeftijd

Een leidinggevende voert binnen de proeftijd van een medewerker een gesprek om te kijken of beide partijen na deze periode verder met elkaar willen. Binnen de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst per direct beëindigd worden. Het gesprek wordt opgeslagen binnen het personeelsinformatiesysteem. Indien de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd eindigt dan wordt hierover door de leidinggevende contact opgenomen met de afdeling HR. Het einde proeftijd gesprek is een eenzijdige beoordeling vanuit de leidinggevende.

2.2 Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst

Uiterlijk 1 maand voor afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst dient een medewerker schriftelijk hebben vernomen of het contract wel of niet verlengd wordt. De basis voor het gesprek vormt de functiebeschrijving waarin de verantwoordelijkheden, de taken en de rol van de medewerker worden beschreven. In het formulier wordt aangegeven of het functioneren en de omstandigheden binnen het college/op de afdeling aanleiding zijn voor het verlengen of stoppen van de overeenkomst.

2.3 Promotie en variabele beloning

De uitkomst van een R&O gesprek kan onderdeel zijn van een promotie of flexibele beloningsverzoek of juist aanleiding zijn tot intrekken van periodieke beloningen. Zie voor de verdere voorwaarden het beleid Promotie en variabele beloning

2.4 Verbetertrajecten

Indien in het R&O gesprek besproken wordt dat het functioneren onvoldoende is dan is dat aanleiding voor het opstarten van een verbetertraject. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld binnen een afgesproken termijn het functioneren te verbeteren. De voortgang wordt gevolgd door diverse R&O gesprekken waarbij uiteindelijk wordt vastgesteld of het functioneren wel of niet is verbeterd. Indien een leidinggevende een verbetertraject wil starten dan wordt er contact opgenomen met de afdeling HR om het dossier af te stemmen en de (juridische) stappen in kaart te brengen.

Wat betekent het in de praktijk?

Het beleid is van toepassing op alle medewerkers van het Koning Willem I College.

Er wordt een gesprekscyclus gevolgd waardoor contactmomenten geborgd zijn tussen leidinggevende en medewerker. Regelmatige gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers dragen bij aan een optimale afstemming tussen inzet en ontwikkeling van het personeel en de behoeften van de organisatie, dragen bij aan werkgeluk en het binden en boeien van medewerkers. Hierdoor kan er tijdig gestuurd indien het functioneren van een medewerker niet aansluit bij het functieprofiel of ontwikkelingen organisatie en onderzocht worden wat er nodig is om hierin verandering te brengen. Indien de resultaten en ontwikkeling positief verlopen ervaart medewerker ook de complimenten hiervoor en kan er zelfs een beloning of promotie volgen. Ook zorgt het R&O gesprek voor een open gesprek tussen leidinggevende en medewerker. De beoordelingsgesprekken zorgen voor de wettelijke (arbeidsrechtelijke) gespreksmomenten binnen de arbeidsovereenkomst bij het KWIC.



Implementatieplan (indien nodig)

Door verschillende personeelsinformatiesystemen kan de gesprekscyclus nog niet voor iedereen digitaal vormgegeven worden. Dit is mogelijk vanaf 1 januari 2023. Er is echter wel de behoefte om per 1 augustus 2022 een gezamenlijke gesprekscyclus te hanteren.

Alle leidinggevenden voeren voor 1 augustus 2022 de gesprekken met hun medewerkers (R&O of functioneringsgesprek/beoordelingsgesprek). De volgende gespreksronde kan dan plaatsvinden na 1 januari 2023 (m.u.v. de tijdelijke medewerkers). Dit geeft iedereen de tijd aan elkaar te wennen en verbinding te maken. Mochten er toch gesprekken nodig zijn dat is het R&O gesprek het uitgangspunt. De leidinggevenden werkzaam in Oss, Veghel en Cuijk voeren de gesprekken dan nog op papier.

Tevens worden leidinggevenden de mogelijkheid geboden om uitleg/training krijgen over R&O/het goede gesprek.

Vervallen beleid

- Van het KWIC: Uitvoeringsnotie Functioneren en beoordelen
- Van De Leijgraaf: Regeling functioneren, ontwikkelen en beoordelen

Individuele bezwaren ten aanzien van de procedure van de gesprekscyclus R&O kunnen worden ingediend bij de Interne Geschillencommissie. Op het Portaal is het Reglement van de Interne Geschillencommissie Koning Willem I College en Werkwijze van de Interne Geschillencommissie te lezen.