



- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipieerd:
B. Er is wel overeenstemming

Concernstaf, OR

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Regeling gesprekscyclus het goede gesprek

1. Aanleiding.

De Regeling gesprekscyclus het goede gesprek die ter besluitvorming aan uw college wordt voorgelegd, is de juridische verankering van het nieuwe HRM-instrument "het goede gesprek" in de Arbeidsvoorwaarden Gemeente Maastricht.

Een en ander vloeit voort uit de in 2013 vastgestelde HRM-visie. De nieuwe regeling vervangt de oude Regeling "Personeelsbeoordeling" en biedt managers en medewerkers meer dan voorheen de mogelijkheid om op een gestructureerde en professionele manier, te sturen op concrete/zichtbare resultaten en persoonlijke ontwikkeling.

Beslispunten

1. Vaststellen van de "Regeling gesprekscyclus het goede gesprek" (bijlage 1) inclusief toelichting en bijbehorende competentiegids (bijlage 2), met terugwerkende kracht per 1 januari 2014;
2. Intrekken van de Regeling "Personeelsbeoordeling" met terugwerkende kracht per 1 januari 2014.

2. Relatie met bestaand beleid.

De gemeente Maastricht heeft haar koers voor de toekomst bepaald. Deze is vastgelegd in de Stadsvisie, Structuur-, Economische en Sociale visies. Wat dit betekent voor onze organisatie is beschreven in de organisatieontwikkelingsvisie: Maastricht beweegt mensen, mensen bewegen Maastricht. In de daarvan afgeleide HRM-visie Mensen maken Maastricht - Bewegen naar 2018 is beschreven hoe we de organisatie vorm willen geven ook op personeelsgebied.

Inzet is om, door het investeren in onze medewerkers de drie organisatiebekwaamheden **verbinden, kiezen en leren** verder te ontwikkelen. Die bekwaamheden zijn nodig om de organisatiedoelen die we hebben gesteld, te kunnen realiseren. Het Goede Gesprek is hét instrument dat de resultaten en ontwikkeling van de medewerker kan sturen en ondersteunen. De Regeling "Gesprekscyclus het goede gesprek" (inclusief toelichting) beschrijft gedetailleerd de inrichting van de gesprekscyclus. Het instrument "het goede gesprek" maakt onderdeel uit van een set van nieuwe HRM-instrumenten die nauw aan elkaar verbonden zijn: Competentiemanagement, Strategische personeelsplanning, mobiliteitscentrum MOVE@maastricht en Opleiden. Door het in samenhang inzetten van deze instrumenten kan de gewenste "beweging" in de organisatie op gang worden gebracht (en gehouden). Die beweging is noodzakelijk om adequaat te kunnen blijven anticiperen op ontwikkelingen om ons heen.



3. Gewenst beleid en mogelijke opties.

Een betere sturing op de concrete/zichtbare resultaten en persoonlijke ontwikkeling waarbij medewerkers worden gestimuleerd om meer hun eigen verantwoordelijkheid te nemen.

4. Duurzaamheid en gezondheid.

De nieuwe regeling biedt medewerkers meer mogelijkheden invloed uit te oefenen op hun eigen werk en persoonlijke ontwikkeling. Dat vraagt taakvolwassenheid maar biedt ook kansen. Daarmee sluit het instrument beter aan het bij het beeld dat organisatie én medewerkers hebben over de wijze waarop er in de toekomst invulling kan worden gegeven aan het werk.

5. Personeel & Organisatie.

De OR heeft al ingestemd met de Regeling. Na besluitvorming in uw college, kan gestart worden met de uitvoering van de nieuwe gesprekscyclus, beginnend met de planningsgesprekken. Hierbij is afgesproken dat elke medewerker van de gemeente Maastricht uiterlijk 1 juni 2014 een planningsgesprek heeft gehad.

Elke medewerker van de gemeente Maastricht krijgt te maken met de nieuwe gesprekscyclus. De nieuwe gesprekscyclus zal voor managers en medewerkers wennen zijn. Meer outputgerichte afspraken, meer gerichte aandacht op persoonlijke ontwikkeling, meer eigen verantwoordelijkheid bij medewerkers, etc, het zijn allemaal aspecten waarin de organisatie en medewerkers verder kunnen en moeten groeien. De kwaliteit van de gesprekken tussen (team)manager en medewerker (en de daaruit voortkomende afspraken) bepalen uiteindelijk in belangrijke mate de verdere ontwikkeling van de organisatie de komende jaren (hefboom).

De Regeling "Gesprekscyclus het goede gesprek", is het juridische sluitstuk en zorgt voor de verankering in de arbeidsvoorwaarden. De regeling vervangt de oude Regeling "Personeelsbeoordeling".

6. Informatie en automatisering.

De gesprekscyclus wordt vanaf de start ondersteund door een E-module: Performance Management. In deze module worden alle gesprekken digitaal vastgelegd. Naast een efficiencyvoordeel biedt het, via het genereren van managementinformatie, de mogelijkheid om organisatiebreed te sturen op kwaliteitsverbetering van de gesprekken. De E-module ontwikkelt zich, door het verder uitbouwen van functionaliteiten, de komende jaren tot een integrale tool die de ontwikkeling van medewerkers op een professionele manier kan ondersteunen.

De Regeling "Gesprekscyclus het goede gesprek" gaat onderdeel uitmaken van de Arbeidsvoorwaarden Gemeente Maastricht en wordt opgenomen in RAP.

7. (Duurzame) aanbestedingen.

8. Beheersparagraaf IBOR.

Niet van toepassing.

9. Financiën

Door de toepassing van het instrument is het zeer aannemelijk dat de kosten voor opleiding, vorming en training in de organisatie gaan oplopen. Deze kosten worden echter opgevangen uit bestaande centrale en decentrale budgetten.

10. Voorstel.

Zie onder punt 1.



11. Vervolg / Planning.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College voor Arbeidszaken (CvA) zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Een wijziging in de AGM krijgt pas rechtskracht op het moment dat ze door het college vastgesteld is. De CAR/UWO heeft niet de status van een CAO, omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft. De wijziging werkt dan ook niet rechtstreeks door in de AGM. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd om de nieuwe bepalingen in de AGM vast te stellen. Omdat in het LOGA volledige overeenstemming is bereikt over onderstaande wijzigingen, stellen wij voor de wijzigingen de AGM zoals opgenomen in bijlage 1 onverkort over te nemen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Vanaf 1 januari 2014 zijn alle gemeentes wettelijk verplicht om nieuwe verordeningen of aanpassingen in hun verordeningen digitaal bekend te maken. De bekendmakingen van de gemeente Maastricht zijn daarom voortaan te vinden op www.officielebekendmakingen.nl onder het kopje Gemeentebblad.