

Persoonlijke ontwikkeling

Binnen het JBZ wordt veel en gestructureerd aandacht besteed aan het functioneren, de ontwikkeling en deskundigheidsbevordering van jou als medewerker.

Medewerkers die zich voortdurend kunnen ontplooiën en ontwikkelen, leveren goed werk en hebben meer plezier in het werk.

Het POP- en jaargesprek zijn belangrijke middelen en momenten om de ontwikkeling van medewerkers te bespreken.

Jaargesprek

Als medewerker van het JBZ heb je eenmaal per jaar een gesprek met je leidinggevende: Het Jaargesprek. Het jaargesprek gaat over jezelf en je werk. Je kijkt met je leidinggevende terug op het afgelopen jaar en vooruit naar het volgende jaar. In het jaargesprek vindt de afstemming plaats tussen de doelen van de organisatie, de daarvan afgeleide, te realiseren doelen op medewerkerniveau en de individuele wensen en behoeften van jou ten aanzien van je professionele- en persoonlijke ontwikkeling.

In het jaargesprek wordt stilgestaan bij het bepalen van doelen, het maken van resultaatafspraken en de daarvoor benodigde ontwikkeling en scholing. Er komen ook andere elementen in het jaargesprek aan de orde zoals functie-inhoud, samenwerking, JUS, balans werk-privé, arbeids-omstandigheden, -verhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Er wordt in een open dialoog gesproken over de volgende thema's:

- functioneren en functie-inhoud, doelen en resultaten
- samenwerking en het op elkaar afstemmen van de wederzijdse belangen
- kennis, vaardigheden en competenties
- deskundigheidsbevordering, opleidingsactiviteiten en loopbaanplanning
- arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en arbeidsvoorwaarden
- betrokkenheid bij de afdeling, het cluster en het JBZ en de waardering voor de inzet
- evalueren van het jaargesprek

Het jaargesprek wordt door zowel je leidinggevende als door jou voorbereid. Het jaargesprek vindt minimaal één keer per jaar plaats. Afspraken en belangrijke conclusies worden vastgelegd op het jaargesprek formulier.

POP-gesprek

De afkorting POP staat voor Persoonlijk OntwikkelPlan. In dit plan staat je ontwikkeling centraal. Daarbij wordt de behoefte van de organisatie afgestemd op de (ontwikkel)wensen van jou als medewerker. Door het opstellen en werken met een POP krijg je een beter beeld van je ontwikkelingsmogelijkheden binnen je functie en in het ziekenhuis. Daarnaast draagt het werken met persoonlijke ontwikkelplannen bij aan een kwaliteitsverbetering van de dienstverlening van het ziekenhuis.

Twee invalshoeken

In een POP worden de wensen van jou als medewerker, nu en in de toekomst en de eisen die de organisatie en de functie aan je stellen, nu en in de toekomst, op elkaar afgestemd. Je bent zelf verantwoordelijk voor je ontwikkeling en loopbaan.

Het opstellen van een POP

Het opstellen van een POP start met het bepalen van het competentieprofiel van je functie. Competenties zijn de kennis en vaardigheden die bij jouw functie horen. Je leidinggevende bepaalt het competentieprofiel. Vervolgens bekijk je samen met je leidinggevende welke competenties je nog moet ontwikkelen, om jouw werk goed en gemotiveerd te kunnen blijven doen. Daarbij kan als hulpmiddel het instrument Radar gebruikt worden. De clustermanager bepaalt wanneer Radar wordt ingezet. Radar is een veelgebruikt instrument, waarbij je jezelf op je competenties beoordeelt. Daarnaast beoordelen je leidinggevende en enkele collega's jou op je competenties. Dit gebeurt anoniem aan de hand van een digitale vragenlijst. Van de resultaten wordt een rapport gemaakt dat je met je leidinggevende samen bespreekt. In het gesprek worden afspraken gemaakt over de competenties die nog (verder) ontwikkeld moeten worden. Ook als Radar niet als hulpmiddel gebruikt is praat je met jouw leidinggevende over het ontwikkelen van competenties. Hierbij kun je denken aan het bepalen van doelen, het volgen van een bepaalde opleiding of vaardigheidstraining of extra coaching. De afspraken worden vastgelegd in een POP.

Het vervolg van een POP

Afhankelijk van de afspraken die zijn gemaakt, wordt het competentieonderzoek na een bepaalde periode opnieuw uitgevoerd om te kijken of de doelstellingen uit de POP zijn gehaald. Vanuit dit onderzoek worden vervolgens nieuwe afspraken gemaakt over het (verder) ontwikkelen van je competenties. Tussentijds wordt het verloop van de POP gevolgd in het jaargesprek dat je hebt met jouw leidinggevende. Voor meer informatie over het Persoonlijk OntwikkelPlan kan je contact opnemen met je leidinggevende.

Code MDW-018