

## **Titel: RESULTAATGERICHT WERKEN**

**Contactpersoon: Guus van Dalen**

**Provincie: Flevoland**

### **Kernachtige samenvatting van het project:**

Afdelingen binnen de provincie Flevoland dienen jaarlijks hun jaarplannen in te richten volgens de uitgangspunten van het Overheids Ontwikkelmodel.

In dit kader heeft men ervoor gekozen "resultaatgericht te werken". Dit vertaalt zich in een jaarlijkse cyclus die steeds doorlopen wordt. Van boven naar beneden worden steeds de volgende stappen doorlopen:

Kadernota → Jaarplannen → activiteitenplannen → Individuele werkplannen.

De ondernemingsraad is in 2011 gestart om ook zijn jaarplan volgens dit model in te richten.

Het maken van een strategiekaart waarin Missie, Visie, Programmadoelstellingen, Procesdoelstellingen en Randvoorwaardelijke doelstellingen staan beschreven zijn voor de OR leidraad om zijn activiteiten uit te voeren en te verantwoorden.

Het maken van een capaciteitenmatrix is een belangrijk onderdeel van dit jaarplan.

### **Doel project** (Waarin voorziet het project en voor welke doelgroep?):

Procesmatig werken is inmiddels in veel organisaties een thema, door dezelfde "taal" te spreken als overige afdelingen binnen de organisatie is de OR in staat ook langs de lijn van het Overheids Ontwikkelmodel planmatig te werken.

Het jaarplan is in eerste instantie bedoeld voor de eigen OR leden, maar wordt ook gebruikt voor de communicatie naar de organisatie. Het geeft de directie en het management en de medewerkers elk op hun eigen manier inzicht in waar de OR voor staat en waar hij zich mee bezighoudt. De verbinding tussen wat er in de organisatie speelt en hoe zich dit vertaalt naar het werk van de OR wordt hierdoor inzichtelijk en tastbaar.

Verdere professionalisering van de OR is tevens een belangrijk doel.

### **vernieuwend/Originaliteit** (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten ):

De OR laat op een nieuwe manier zien waar hij voor staat, wat zijn de activiteiten die uitgevoerd gaan worden en de behaalde resultaten. De OR kan op deze manier transparant verantwoording afleggen over zijn werk. Daarnaast kan hij direct inspelen op activiteiten die in de organisatie aan de orde komen.

Het vernieuwende hieraan is, dat door het "dezelfde taal spreken" en het meer procesgeoriënteerd werken, de ambities nu goed kunnen worden verwoord en ingepland in de jaarcyclus. Afstemming in activiteiten vanuit afdelingen naar OR vindt beter plaats.

De OR vertaalt zijn werk naar resultaatgerichte doelen. Het is helder welke onderwerpen aan bod zijn en op welke manier de OR hierin zal staan. Het sluit aan op de opdracht uit de kaderbrief en de consequenties daarvan voor afdelingen.

Door hierin te investeren wordt het lezen van andere afdelingsplannen gemakkelijker, en doelgerichter. Het kan beter vertaald worden naar activiteiten voor de ondernemingsraad en v.v.

### **Uitvoerbaarheid** (Wat is er nodig om het project uit te voeren?)

Brede kennis van het overheidsontwikkelmodel (INK model voor overheden).

**Betrokkenheid medewerkers** (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?  
De OR leden zelf maken het jaarplan, het geeft de OR een instrument om kritisch zijn eigen plannen te evalueren en bij te stellen.  
Het geeft zicht op ieders inzet van individuele OR leden en kan gebruikt worden om verdere competenties te ontwikkelen.

**Uitwisselbaar** (Is het project ook bruikbaar in andere ondernemingsraden? En wat is er voor nodig?)  
Het betreft een systematische werkwijze voor ondernemingsraden, dus zeker goed toepasbaar voor iedere OR.  
Hoewel het als instrument is ingebed in het "resultaatgericht werken", kan het heel goed los worden toegepast binnen OR-en.