

# Aanmeldingsformulier HRM-prijs A+O-fonds Provincies

**Titel: Implementatie van een gemeenschappelijke ontwikkeltaal**  
(ter ondersteuning van het organisatieontwikkelingsprogramma Kernwaarden).

**Contactpersoon:** Connie Taris-Hoes, beleidsadviseur HRM

**Provincie:** Overijssel

**Telefoon/emailadres:** cjm.taris-hoes@overijssel.nl

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

De afgelopen jaren is het accent van het middenbestuur steeds meer verschoven van traditionele taken als coördinatie en toezicht naar regisseren en faciliteren. Van provincies wordt verwacht dat zij proactief, samen met andere partijen (gemeenten, maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven) integraal problemen aanpakken. Redenerend vanuit deze veranderopgave is begin 2009 het programma Overijssel Straks van start gegaan om de organisatie gereed te maken voor de toekomst. Een toekomst met ruimte voor vernieuwing, betere feedback, bestuurlijk-ambtelijk (tegen-)spel, verschil in plaats van conformisme, durf, maar ook een veilige omgeving waarin die durf gewaardeerd wordt: met Overijssel Straks wordt er gebouwd aan een organisatie met meer daadkracht en meer impact. Een organisatie die volop zijn talenten weet te benutten om kansen, van Ladders tot Dynamische Investeringsagenda, voor burger, bedrijf en collega-overheid uit te nutten. Zonder reorganisatie, maar door een logische doorontwikkeling naar grotere professionaliteit van de provincie Overijssel. Zodat we klaar zijn voor de toekomst.

Als handvat voor het realiseren van de verandering in de provinciale rol zijn in 2009 vier **Kernwaarden** geïntroduceerd: *Verantwoordelijkheid, Kwaliteit, Ondernemingszin en Openheid*. De Kernwaarden zijn de schakel tussen de ambitie van de organisatie en de resultaten van de organisatie. De sleutel in deze schakel is het gedrag van de medewerkers (incl. management). In ons gedrag krijgen de activiteiten en resultaten van onze organisatie uiteindelijk zijn vorm. Het normstellende karakter van de kernwaarden is krachtiger dan de geschreven regels aangezien het gewenste gedrag gezamenlijk wordt bepaald door de degenen die de prestatie moeten leveren. Dat kan per team en per situatie verschillen, maar de basis is gelijk.

### **Workshop 'Kleur bekennen' en Insights Discovery**

Om vorm te kunnen geven aan de Kernwaarden en om te ontwikkelen in de juiste richting, vraagt het van leidinggevend en medewerkers dat we met elkaar in gesprek zijn over het gedrag, de houding en de vaardigheden die hiervoor nodig zijn en die al dan niet ontwikkeld moeten worden. Om deze dialoog te ondersteunen, zijn we in 2009 gaan werken met één ontwikkeltaal, de taal van Insights Discovery.

In workshops 'Kleur bekennen' hebben de medewerkers de mogelijkheid gekregen om hun eigen resultaten van Insights Discovery te verbinden aan de kernwaarden. De gedachte hierachter is dat het gemakkelijker is om vanuit je eigen drijfveren de vertaling te maken naar de kernwaarden van de organisatie. Deze workshops zijn gehouden voor het management en voor al onze vaste medewerkers in de periode juni 2009 – januari 2010. Deze workshops zullen ook in de toekomst worden gegeven aan groepen nieuw instromende medewerkers. In de workshops ontvangen de deelnemers hun persoonlijk profiel en vindt reflectie plaats op persoonlijke drijfveren, wordt een eerste vertaling gemaakt naar gedrag en wordt de relatie leggen naar de vier Kernwaarden van de organisatie.

### **Vervolg: 'Inkleuren'**

Als vervolg op de 'Kleur bekennen' workshops vinden momenteel teamsessies 'Inkleuren' plaats. In deze bijeenkomsten wordt per team een verdieping gemaakt van de kernwaarden en gaat men met elkaar in gesprek om te bepalen wat dan het gedrag is vanuit de kernwaarden, dat past bij de specifieke functie en werkomgeving. Nagegaan wordt wat de teamleden tegenhoudt en wat hen juist helpt om volgens de kernwaarden te werken. De gemeenschappelijke taal van Insights Discovery helpt hen daarbij het gedrag bespreekbaar te maken.

De ontwikkeltaal zal ook worden ingezet bij de gesprekken in het kader van de personele jaarcyclus en bij verandertrajecten, organisatie-, team- en individuele ontwikkeling.

**→ Beleef meer op de usb-stick!**

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

De ontwikkeltaal is een hulpmiddel dat het management en de medewerkers (hele organisatie) ondersteunt bij de gewenste organisatie- en individuele ontwikkeling. Het is een gemeenschappelijke taal dat het praten over gedrag vergemakkelijkt.

→ Beleef meer op pagina's 2, 4, 5 en 16 en 20 van de usb-stick

**Onderscheidend vermogen** (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten):

→ Beleef meer op pagina's 2 en 16 van de usb-stick

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

→ Beleef meer op pagina's 2 en 16 van de usb-stick

**Betrokkenheid medewerkers** (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?)

→ Beleef meer op pagina's 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15 en 19 van de usb-stick

**Uitwisselbaar** (Is het project ook bruikbaar in andere provincies? En wat is er voor nodig?)

→ Beleef meer op pagina's 2 en 16 van de usb-stick