

## Inschrijfformulier HRM Prijs 2012-2013 'De verandering'

<b>Titel:</b> Werkstijl Noord-Holland
<b>Contactpersoon:</b> Marian Raaphorst
<b>Provincie:</b> Noord-Holland
<b>Telefoon/emailadres:</b> 023-5144481 <a href="mailto:raaphorstm@noord-holland.nl">raaphorstm@noord-holland.nl</a>
<b>Kernachtige samenvatting van het project:</b>  In het project Werkstijl, als onderdeel van het programma Expeditie Houtplein, is onderzocht wat activiteit gerelateerd en tijd- en plaats onafhankelijk werken voor de Provincie Noord-Holland betekent. Het project Werkstijl NH biedt een samenhangend pakket van activiteiten, instrumenten en workshops om de managers en medewerkers in hun ontdekkingstocht te inspireren en faciliteren. Het pakket bestaat onder meer uit werkbezoeken, lunchlezingen, een interactieve website, ondersteuning in de vorm van een sectorscan, werkplekspel en workshops, gericht op kennis en vaardigheden over het gebruik van een flexibele werkomgeving en de daar mee samenhangende ICT- en digitale middelen.  Resultaat in cijfers is vervat in bijgaande infographic. Een impressie van de sfeer waarin deze verandering heeft plaatsgevonden is te vinden in een filmpje: <a href="http://youtu.be/Wwo7Lq-lej0">http://youtu.be/Wwo7Lq-lej0</a>
<b>Doel project :</b> Doel van project Werkstijl NH is om managers en medewerkers te inspireren en te faciliteren in hun eigen en gezamenlijke ontdekkingstocht naar een manier van (samen)werken die past bij de nieuwe werkomgeving.  De vijf kenmerken van de werkstijl NH zijn: 1. Tijd- en plaatsafhankelijk werken: In principe kan je straks overal en op elk moment werken; op kantoor, thuis, maar ook elders. Hierbij geldt wel dat als het werk dat verlangt, je op kantoor aanwezig bent.  2. Activiteitgerelateerd werken Op kantoor kies je de werkplek die het beste op dat moment bij je werk past. Er zijn verschillende soorten werkplekken in het gebouw voor verschillende soorten werkzaamheden. Bijvoorbeeld stilteplekken, werkplekken waar je kunt samenwerken en ontmoetingsplaatsen.

## Inschrijfformulier HRM Prijs 2012-2013 'De verandering'

### 3. Verantwoordelijkheid

Zelf kiezen waar en wanneer je werkt, betekent ook dat je verantwoordelijkheid neemt voor het organiseren van je werk, de samenwerking met je collega's en het behalen van de afgesproken resultaten. Daar staat tegenover dat je van je leidinggevende ook de ruimte en het vertrouwen krijgt om je werk zelfstandig uit te voeren.

### 4. Resultaatgerichtheid

Omdat je geen vaste werkplek meer hebt, verandert de aansturing door je leidinggevende. Het wordt (nog) belangrijker om met elkaar goede afspraken te maken over welke resultaten je als sector, maar ook als individuele medewerker zal behalen.

### 5. Effectieve communicatie

Dit alles is niet mogelijk zonder een goede communicatie. Hierbij neem je zelf initiatief om kennis te delen, op een open manier informatie uit te wisselen en collega's te ontmoeten.

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

De uitdaging van het project is om directie, managers en medewerkers te verleiden om met elkaar te onderzoeken wat Werkstijl NH inhoudt, door het gesprek met elkaar aan te gaan en te experimenteren met nieuwe werkwijzen in een flexibele omgeving.

Het project heeft als uitgangspunt dat managers en medewerkers verantwoordelijk zijn voor hun eigen voorbereiding op het werken in een flexibele omgeving. Voor iedere individuele medewerker en manager, maar ook voor ieder organisatieonderdeel is de uitgangssituatie anders. Sommigen werken al activiteit gerelateerd en tijd- en plaats onafhankelijk; anderen zijn gewend om te werken op een vaste plek, naast een vaste collega. Daarom past een kant-en-klaar programma dat uitgerold wordt over de hele organisatie niet. Het project is als een expeditie te zien: er is in grote lijnen een bestemming bepaald, maar de weg daar naartoe kan voor onderdelen van de organisatie verschillend zijn. De deelproducten zijn vraaggestuurd ontwikkeld en worden als mogelijkheid aangeboden.

Er is geen sprake van een dwingend concept, maar een uitnodiging tot experimenteren met verschillende aspecten van flexibel werken en onderzoeken welke onderdelen goed passen bij PNH.

## Inschrijfformulier HRM Prijs 2012-2013 'De verandering'

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

Lef

Verbeeldingskracht

Steun van de directie

Ambassadeurs die durven vooruitlopen

Voldoende budget om inspiratiesessies en workshops te bekostigen

Samenwerking met en tussen de disciplines: HR, ICT, Facilitair, Digitalisering

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

Een cruciaal onderdeel van het project is de inzet van ambassadeurs voor de Expeditie. Vanuit alle geledingen van de organisatie is gestart met een groep van circa 20 enthousiaste medewerkers, zijnde collega's die positief staan t.o.v. de Expeditie Houtplein en het projectteam helpen om het verhaal van Werkstijl NH te vertellen. De groep breidt zich uit als een olievlek tot een groep van circa 80 medewerkers.

Belangrijkste taken van een ambassadeur kunnen zijn:

- Informele verhalenvertellers, veroorzaken 'buzz', wisselen kennis en ervaring uit met collega's, gaan het gesprek hierover aan, communiceren via de website (bloggen) en Yammer over "Expeditie Houtplein"
- Aanspreekpunt voor collega's, werken mee in expeditie teams, weten waar ze informatie over "Expeditie Houtplein" kunnen vinden.
- Vangen signalen uit de organisatie op en weten waar ze hiermee terecht kunnen.
- Vertonen voorbeeldgedrag, conform de 5 kenmerken van Werkstijl NH.

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

Elke organisatie die zich (elementen van) Het Nieuwe Werken eigen wil maken, zal haar eigen ontdekkingstocht moeten maken. Uiteraard kunnen andere provincies geïnspireerd kunnen worden door de aanpak en het resultaat, en voortborduren op de experimenten die bij PNH succesvol zijn geweest.