

# O&F light Evaluaties – aanpak KOB/KAB

≡ provincie  
Gelderland

# Doel

Vragen vanuit drie invalshoeken:

- Afdeling: Zijn de doelen gehaald en hoe nu verder?
- OndernemingsRaad: Twintig puntenlijst / evaluatiepunten uit definitief advies O&F
- O&F adviseurs: Hoe hebben medewerkers en managers de aanpak van het verandertraject ervaren?

# Aanpak

- Evaluatie is maatwerk per afdeling, in te richten door de opdrachtnemer (afdelingsmanager) die daarbij OR, O&F adviseur / andere betrokkenen raadpleegt. Leidt altijd tot presentatie in hele OR van de resultaten.
- Uiterlijk 1 week voor de daadwerkelijke presentatie krijgt de OR stukken ter voorbereiding van de presentatie. Dit hoeft niet uitgebreid te zijn, maar de powerpoint of een goed voorbereid A4 met de essenties er in, voor besproken met het duo, volstaat.
- Het OR duo heeft een actieve rol in de evaluatie.
  - Voorbereiding met afdelingsmanager en O&F adviseur.
  - Input van medewerkers vragen over het traject (als dit nodig is). Deze input kan meegenomen worden in de presentatie voor de OR als geheel.
  - Bijpraten van de rest van de OR over het traject.
- Wanneer het duo bonje voorziet, wordt de presentatie uitgesteld en uitgebreider voorbesproken binnen de OR.

# Maatwerk / keuze instrumenten

Instrumenten bruikbaar in evaluatie:

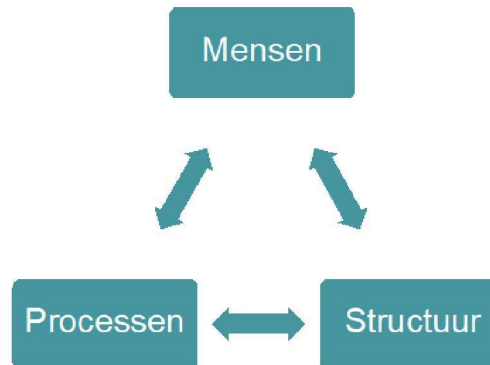
Wat	Hoe	Betrokkenen
<i>Ervaring medewerkers over methode en resultaat voor afd.</i>	<i>Interactieve workshop / teamoverleg</i>	<i>Medewerkers / management</i>
<i>Tevredenheid medewerkers</i>	<i>Belevingsmeter / teamoverleg</i>	<i>Medewerkers / management</i>
<i>Doelen gehaald</i>	<i>Workshop / in AMT bespreken/...</i>	<i>Management team</i>
<i>Doelen en resultaten</i>	<i>Gericht evaluatieonderzoek Klanttevredenheid ...</i>	<i>Maatwerk</i>
<i>Methode en resultaat</i>	<i>Gesprek met OR / presentatie</i>	<i>Afdelingsmanager</i>

# Resultaat van de evaluatie

Powerpoint voor/ met de manager waarmee hij/zij naar de OR kan

- Oogst van verschillende sessies
- Overzicht van acties die nu opgepakt gaan worden.

Hierbij aandacht voor Mens / Proces / Structuur



# O&F light Evaluaties – Voorbeeld uitwerking

≡ provincie  
Gelderland

# Inhoud

- 1) Doel van de O&F evaluatie
- 2) Doelen van het verandertraject
- 3) Onderwerpen voor evaluatie vanuit:
  - 1) AMT (doelen gehaald?)
  - 2) OR (medewerkers)
  - 3) Proces verandering
- 4) Resultaten / bevindingen / vervolgacties
- 5) ..

# 1. Aanleiding reorganisatie

provincie  
Gelderland

## Aanleiding verandertraject:

Sturing:

- ..

Tópbedrijf:

- ..
- ..



# 1. Doelen, uitgangspunten

## Doel verandertraject: (voorbeeld UW)

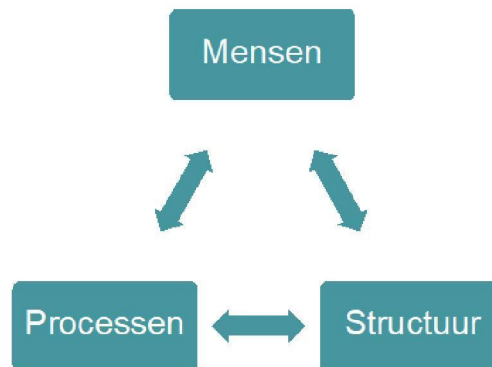
Op 1 mei 2012 werken vanuit een stabiele, toekomstbestendige afdeling UW:

- Waarmee we voorbereid zijn op ontwikkelingen voor de komende jaren
- Waarbij door de reeds bekende externe ontwikkelingen, voor zover wij die op dit moment kunnen overzien, geen c.q. minimale organisatie-aanpassing nodig is (OV bureau en WGR+)

# Aanpak langs 3 sporen

## 1. Mensen:

- Medewerkers hebben regie over eigen toekomst
- De organisatie faciliteert waar mogelijk
- Aandacht voor mobiliteit



# Ondernomen acties

≡ provincie  
Gelderland

...

# Aandachtspunten- Afdelingsmanagement

- Wat hebben we bereikt?
- KPI's?
- Hoe zit het nu met de sturing / zelfsturende teams?
- Wat is het effect van HNW?
- Hoe gaat de communicatie?
- Wat moet er nog meer veranderen?
- Personele gevolgen

Toevoegingen?

# Aandachtspunten- OR

## Huidige situatie medewerkers:

- Evaluatie met medewerkers en in OV vergadering OR
- medewerkerstevredenheids onderzoek / belevingsmeter
- Toevoegingen?

# Aandachtspunten – O&F adviseurs

## Hoe hebben medewerkers de methode ervaren?

- Communicatie (werd je goed meegenomen in het proces?)
- Ervaringen mbt proefplaatsingen en oefenen
- Voelde je je betrokken bij de verandering? Waarom wel of waarom niet?
  - wat hadden we anders kunnen doen dat je wel betrokken had gevoeld?
- Waar liep je tegen aan?
- Was vooraf duidelijk wat er van je verwacht werd?

Toevoegingen?

# Aanbevelingen vervolg

≡ provincie  
Gelderland

..