

## Jaarplancyclus Omgevingsdienst IJsselland

### Inleiding

Op 1 januari 2018 is de Omgevingsdienst IJsselland gestart. Dit is een samenwerkingsverband van 11 betrokken gemeenten en de provincie, dat verantwoordelijk wordt voor de uitvoering van het zogeheten IJssellandse milieutakenpakket. De nieuwe organisatie gaat voor de gemeenten Dalfsen, Deventer, Hardenberg, Kampen, Olst-Wijhe, Ommen, Staphorst, Steenwijkerland, Raalte, Zwartewaterland, Zwolle en de provincie Overijssel, de basistaken milieu uitvoeren, evenals een aantal facultatieve en specialistische taken.

### Waar staat de OD IJsselland voor, de missie, visie en strategie

De missie van de OD IJsselland kan als volgt worden samengevat: De Omgevingsdienst IJsselland waarborgt de leefomgeving, versterkt bedrijven. Dit doet zij door het vormen van een moderne uitvoeringsorganisatie die voorop wil lopen met vernieuwende werkmethoden, actuele expertise en moderne ICT-voorzieningen. Het is de ambitie van Omgevingsdienst IJsselland om de vanzelfsprekende dienstverlenende collega-organisatie te worden voor VTH op het gebied van het gehele omgevingsrecht, kortom de visie van de OD.

Het managementteam van de OD IJsselland geeft in de eerste drie jaar prioriteit aan drie cruciale ontwikkelopgaven, namelijk:

1. Het borgen en door-ontwikkelen van politieke sensitiviteit en lokale binding;
2. Het vormen van één organisatie;
3. Het anticiperen op inwerkingtreding nieuwe en wijzigende wetgeving (w.o. Omgevingswet, wet VTH, wet Natuurbescherming en wet kwaliteitsborging voor het Bouwen).

De OD IJsselland vindt nabijheid, lokale binding, een belangrijke waarde voor het kunnen functioneren als een expertise gerichte organisatie. Door die nabijheid ontstaat zicht op lokale maatschappelijke en economische ontwikkelingen, alsook op actualiteiten en op de ambtelijke, bestuurlijk en politieke omgeving. Die nabijheid krijgt betekenis doordat de werknemers van de OD feitelijk wekelijks en frequent hun werkzaamheden verrichten in de gemeenten en in het gemeente- en provinciehuis waarvoor zij hun taken uitvoeren.

Een andere doelstelling is het opbouwen, delen en borgen van kwaliteit. Dit staat hoog in het vaandel van de OD IJsselland. Het ontwikkelen van één organisatiecultuur is daarbij een belangrijke randvoorwaarde. Vanuit dat perspectief is gekozen voor een huisvestingconcept voor zowel centrale als decentrale werkplekken (75-25%). Die centrale werkplekken zijn noodzakelijk om te zorgen dat management en werknemer regelmatig in direct contact met elkaar samenwerken. Die verbinding is nodig voor een adequate aansturing binnen de organisatie, het opbouwen en delen van expertise en inzet op onderlinge vervangbaarheid.

Lokale binding en het vormen van één organisatie stelt eisen aan de aansturing van de organisatie, maar zeker ook aan de competenties en vaardigheid van management en werknemers. Daarin stelt management en werknemers van de OD als doel om daar blijvend in te investeren.

De teammanagers van de onderscheiden teams van de OD maken jaarlijks - binnen het kader van de Big 8 Beleidscyclus - een ontwikkelplan waarin zij, in samenspraak met hun opdrachtgevers en werknemers, beschrijven hoe aan deze ontwikkelopgaven inhoud wordt gegeven en doen daarin beknopt verslag van stappen die zijn gezet. De ontwikkelopgaven zijn bovendien vast onderdeel van de gesprekken in de personele jaarcyclus die team managers en werknemers met elkaar voeren.

### De jaarplancyclus zelf

De bedoeling van de jaarplancyclus is om te sturen op meetbare prestaties, resultaten en professionele ontwikkeling van werknemers.

Traditioneel wordt er in het eerste gesprek samen vooruit gekeken, in het tweede gesprek wordt onderzocht waar je samen staat en of je eventueel gemaakte afspraken moet bijstellen. In het laatste gesprek evalueer je samen het voorgaande jaar.

Waar in het verleden vaak gekozen werd voor een strak kader van drie gesprekken in een jaar, tussen de werknemer en leidinggevende, horen en vinden we dat een dergelijke cyclus niet is te vangen in een strak systeem.

Er zijn heel veel variabelen: werksoort, professionele ontwikkelingsfase van team, werknemer en leidinggevende, persoonlijke behoeften en werkstijlen. Het zijn allemaal zaken die vragen om maatwerk. Die ruimte willen we enerzijds bieden en anderzijds willen we dat de jaarplancyclus de essentie raakt, energie geeft en zingend is.

### Nieuwe organisatie OD IJsselland

De manier waarop de werknemers en leidinggevende van de OD IJsselland de jaarlijkse, formele werkafspraken (gaan) maken past bij de ontwikkeling van de organisatie naar een open, flexibele,

---

lerende organisatie waarin ze integraal werkt. Continue feedback geven en krijgen hoort daarbij. Dit moet een vanzelfsprekend onderdeel zijn (worden) van ons gedrag. Eén beoordeling per jaar voegt dan weinig toe en kan zelfs contraproductief zijn.

### **Spelregels**

In de jaarplancycclus van de OD IJsselland werken we vanaf 2018 met de volgende spelregels:

- Leidinggevendenden houden continue de vinger aan de pols over taken en werkvoorraad, kwaliteit van werk, capaciteitsinzet en ontwikkeling van werknemers.
- Er kan gekozen worden voor een (vast) aantal gesprekken in het jaar tussen de werknemer en leidinggevende. Dit is echter niet het kader. Het gaat erom dat er samen werk- en ontwikkelafspraken worden gemaakt, de voortgang hiervan besproken wordt en er feedback wordt gegeven over de resultaten.
- Het gesprek kan plaatsvinden op initiatief van de werknemer of leidinggevende.
- Zowel de inhoud van het gesprek als de vorm van verslaglegging is vrij. De module Performance Management ondersteunt indien gewenst in de verslaglegging.
- Het team plan dient als basis voor de te behalen resultaten van de werknemer. Welk aandeel levert hij/zij aan het realiseren van het team plan. Welke (ontwikkel)opgave heb je als werknemer, als individu en als team. Met andere woorden iedere werknemer mag/moet ook eigen (leer)doel(en) dan wel ontwikkeldoelen hebben.
- Werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor een goede inzet van hun capaciteit (talent) en voor hun professionele ontwikkeling en bespreken dit met hun leidinggevende.
- Vorm en inhoud zijn vrij voor de manier waarop hier invulling aan wordt gegeven.
- Rechtspositionele beslissingen (zoals beloningsbeslissingen, afspraken over opleidingen e.d.) worden altijd vastgelegd.
- Als er sprake is van onvoldoende functioneren zijn er aanvullende interventies nodig. Dossiervorming is dan een belangrijk aandachtspunt. Het personeelsdossier is hiervoor een bruikbaar ankerpunt. In alle andere gevallen is dossiervorming afhankelijk van de behoefte.
- Deze spelregels worden jaarlijks gemonitord en de uitkomsten worden gedeeld met de OR. In 2018 vindt de monitoring zelfs twee keer plaats. Als er behoefte is aan bijstelling van de spelregels, dan kan dat.

### **Geen vrijheid blijheid**

De spelregels bieden volop ruimte aan maatwerk, maar zijn allesbehalve vrijblijvend. Ook al zijn de vorm en inhoud van de gesprekken tussen leidinggevendenden en werknemers vrij, ze dienen gevoerd te worden. Beide partijen zijn daarbij samen verantwoordelijk voor een passende invulling van de gesprekken, zodat resultaten en professionele ontwikkeling in beeld blijven.

### **Een open gesprek**

Werknemer en leidinggevende maken samen vooraf samen afspraken over de invulling en het proces. Hierbij kan je denken aan de vrije vorm of het volgen van de vastere structuur en het al dan niet maken van een agenda etc. Om te komen tot inspirerende gesprekken is een goede voorbereiding in welke vorm dan ook essentieel. Het helpt je daarbij om het gesprek "open" met je leidinggevende te voeren, dus zonder het volgen van een vooraf ingevuld formulier.

Samen met je leidinggevende voer je het gesprek. Vervolgens leg je voor zover van belang/afgesproken de gemaakte (of aanvullende afspraken) vast op de wijze die het beste bij je past. Bijvoorbeeld:

- Afspraken in een vrije vorm bijvoorbeeld een Power Point presentatie. Deze kun je als bijlage toevoegen.
- Afspraken in een vaste structuur.

Bij beide keuzes geldt: niet de vorm van vastleggen is bepalend maar de wijze waarop je met elkaar het gesprek voert!

*Deze afspraken gelden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2018 en zijn vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 14 maart 2018.*

*de voorzitter, de secretaris,*

*mr. drs. B. Koelewijn P.J. van Zanten MSc*