

gemeente



Heemskerk

ResultaatGericht SamenWerken



WAT is er
STRAKS wél,
wat er NU
niët is?

Waarmee
zijn we
tevreden?

Resultaat/
output

TIJD →

Eigenaarschap



Verantwoordelijkheid

Vertrouwen

Vrijheid



HOE



Resultaatgerichte
afspraken

SPECIFIEK
MEETBAAR
ACCEPTABEL
AMBITIEUS
REALISTISCH
TIJDGEBONDEN

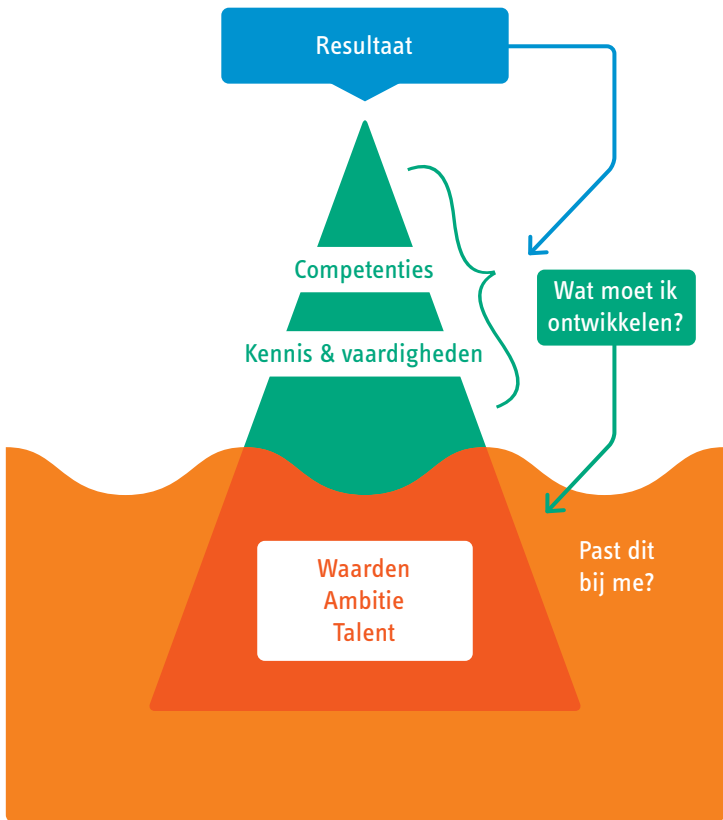
NU

- Doelen
- Aandachtsgebieden

Werken aan je resultaat

- Input/benodigheden

Ontwikkeling



SMAART

1 SPECIFIEK

- Wat er is straks wél, wat er nu niet is?
- En waarmee zijn we dan tevreden?

2 MEETBAAR

- Kun je het resultaat (S) meten?
- Zo ja, hoe en door wie?

3 ACCEPTABEL

- Is het resultaat OK voor iedereen die erbij betrokken is?

4 AMBITIEUS

- Moet je je best doen om het resultaat te halen?
- Mag 'de lat' een beetje hoger?

5 REALISTISCH

- Gaat het je lukken het resultaat te behalen?
- Heb je iets nodig om het resultaat te behalen?
- Moet 'de lat' een beetje lager?

6 TIJDGEBONDEN

- Wanneer is het resultaat af?
- Wanneer ga je meten of het gelukt is?

Inleiding

Hierna per onderdeel van **SMAART** vragen die je kunnen helpen om een afspraak **SMAART** te maken. Het is aan te raden om de basisvra(a)g(en) sowieso te stellen. De andere mogelijke vragen zijn niet bedoeld om één voor één langs te lopen, maar om je een idee te geven wat je zou kunnen vragen.

Onze tip: luister goed naar de ander en vraag (kritisch) door. Neem niet zomaar genoegen met het eerste antwoord. Én: deze vragen kun je aan je gesprekspartner stellen, maar uiteraard ook aan jezelf als je in je eentje een Resultaat Gerichte Afspraak (RGA) aan het maken bent.

1 SPECIFIEK

Hier beschrijf je wat het resultaat gaat zijn

BASISVRAAG:

Wat is er straks wel wat er nu niet is?

Andere mogelijke vragen:

- **Wanneer zijn we tevreden?**
(Bij Meetbaar beschrijf je wie dat zijn.)
- Kun je het resultaat nog concreter/specifieker beschrijven?
- Heb je output beschreven?
- Kan iemand een ander resultaat verwachten dan jij?
Zo ja, concreter maken!
- Wat zijn belangrijke kenmerken van het resultaat?
- Kun je zelf het resultaat (in belangrijke mate) beïnvloeden?

2 MEETBAAR

Hier beschrijf je **WIE** gaat meten (vaststellen of het resultaat gerealiseerd is) en **HOE** dat wordt gedaan

BASISVRAGEN:

1. Kun je meten (vaststellen) of het resultaat gerealiseerd is (objectief of subjectief)? Zo nee, ga terug naar Specifiek om het resultaat concreter te maken.

Zo ja:

2. Wie gaat/gaan meten (vaststellen) of het resultaat naar tevredenheid is?
3. Hoe wordt dat vastgesteld?

Andere mogelijke vragen:

- Moeten er – naast jezelf en je leidinggevende – nog anderen bij het **Meten** betrokken worden?
- Heb je een (evaluatie)gesprek over de resultaten?
- Moet/kun je informatie uit een systeem/programma halen?
- Hoe ga je het resultaat vieren?

3 TIJDGEBONDEN

Hier geef je aan wanneer het resultaat klaar is

BASISVRAAG:

Wanneer ga je meten of het resultaat er is?

Andere mogelijke vragen:

- Wanneer is het eindresultaat klaar?
- Ga je of (gaan jullie) tussentijds kijken hoe het ermee staat?
- Zo ja, vastleggen hoe vaak/wanneer.

4 ACCEPTABEL

Hier schat je in of er voldoende draagvlak voor je RGA is

BASISVRAAG:

Is de afspraak 'OK' voor iedereen die met het resultaat te maken heeft / krijgt?

Andere mogelijke vragen:

- Wie heeft er (misschien) moeite met het beoogde resultaat?
- Moet je nog aan draagvlak werken? Bij wie?
- Wie is (zijn) er (misschien) niet blij met het beoogde resultaat?
- Is er weerstand te verwachten? Van wie?

Naast jezelf en je leidinggevende kun je hierbij denken aan bijvoorbeeld:

- *klanten (groepen)*
- *collega's in het team*
- *(externe) samenwerkingspartners*
- *bestuurders/managers*
- *andere teams*
-

- Is de manier van Meten OK voor jou?
 - Zijn degenen die Meten OK voor jou?

5 AMBITIEUS

Hier kijk je of de afspraak voldoende ambitieus is

BASISVRAAG:

Is deze afspraak uitdagend voor je?

Andere mogelijke vragen:

- Moet je er moeite voor doen om het resultaat te halen? (stretchen)
- Kan 'de lat' nog wat hoger?
- Zul je blij/trots zijn als je je resultaat behaald hebt?
- Kan het resultaat nog uitdagender (meer/beter)?

6 REALISTISCH

Hier schat je in of het mogelijk is om je resultaat te behalen

BASISVRAAG:

Is het resultaat haalbaar?

Andere mogelijke vragen:

- Kun je het resultaat halen? (weet je het zeker?)
- Heb je voldoende tijd?
- Is er budget?
- Heb je alle benodigheden om het resultaat te halen?
- Heb je de juiste competenties (kennis, vaardigheden, houding) om het resultaat te halen?
- Heb je hulp / ondersteuning nodig? Zo ja, van wie?
- Welke randvoorwaarden moeten ingevuld worden? Door wie?

Samenvatting Resultaatgericht Samenwerken

1. Resultaatgericht Samenwerken (RGSW) verbindt de ambities van de organisatie met mijn persoonlijke ambities, waarden en talent.
2. Door RGSW krijg ik meer **focus op de toekomst**. Ik maak afspraken over wat ik in de toekomst wil bereiken, in plaats van verantwoording af te leggen over wat ik nu doe.
3. Door RGSW krijg ik en neem ik meer **ruimte**. Ik maak resultaatgerichte afspraken over het WAT. Ik krijg de ruimte om het HOE zelf in te vullen.
4. Door RGSW krijg ik meer **duidelijkheid** en weet ik waar ik op aangesproken kan worden. Een beoordeling kan en mag nooit meer een verrassing zijn.
5. Het geven en nemen van Vertrouwen, Vrijheid en Verantwoordelijkheid is essentieel bij RGSW.
6. Ik maak alleen resultaatgerichte afspraken (RGA's) over zaken waar ik zelf invloed op heb. Ik maak afspraken over de randvoorwaarden met mijn teamleider.
7. Mijn RGA's zijn SMAART.
8. Ik ben de eigenaar van mijn RGA's. Ik ben zelf verantwoordelijk voor resultaat en voortgang.
9. Het kan gebeuren dat ik een RGA niet haal. Het mag niet gebeuren dat ik daarover niet tijdig communiceer.
10. RGSW is een middel, geen doel.

Kies je belangrijkste resultaten voor de komende periode

Op basis van de organisatie:

Resultaten die bijdragen aan:

→ **Organisatieresultaat:**

- Hoe kun jij vanuit jouw rol bijdragen aan de realisatie van de Organisatievisie?

→ **Teamresultaat:**

- Hoe kun jij vanuit jouw rol bijdragen aan het teamplan of de visie van jouw leidinggevende op de toekomst van het domein/team?

Op basis van jouw functie/rol:

Resultaten gebaseerd op:

→ **Toegevoegde waarde:**

- Wie is jouw belangrijkste klant? (collega, bestuur, burgers)
- Wat is de grootste toegevoegde waarde die jij voor deze klant hebt? Hoe zou je hier een RGA over kunnen maken?

→ **Doorslaggevend succes:**

- Als je jouw opvolger zou moeten selecteren, wat is dan doorslaggevend voor zijn/haar succes? Wat moet deze persoon in elk geval opleveren? Hoe zou je hier een RGA over kunnen maken?

→ **Afbreukrisico:**

- Als jij een jaar ziek zou zijn en je werk niet zou kunnen doen, wat zou dan het grootste afbreukrisico zijn? Hoe zou je hier een RGA over kunnen maken?

Op basis van jouw wensen:

Resultaten die gebaseerd zijn op:

→ **Jouw talenten:**

- Wat gaat jou het meest makkelijk af? Wat zou je nog gratis doen? Tot welk resultaat leidt dit voor de organisatie?

→ **Jouw why/waarden:**

- Wat wil jij persoonlijk bijdragen aan de organisatie? Wat wil je toevoegen aan het leven van anderen? Tot welk resultaat leidt dit voor de organisatie?

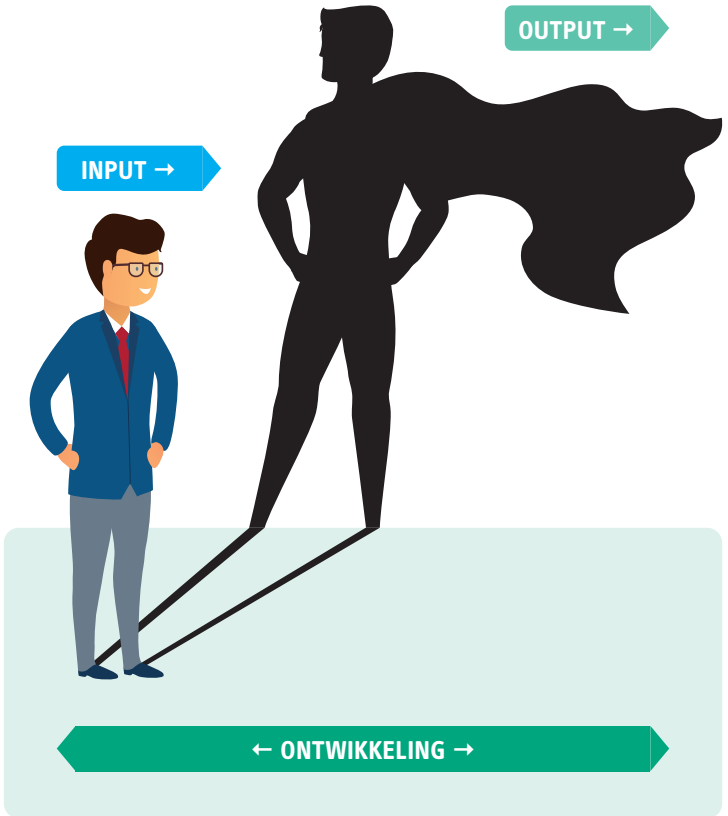
→ **Jouw ambities:**

- Welke uitdagingen zou je graag realiseren het komend jaar? Tot welk resultaat leidt dit voor de organisatie?

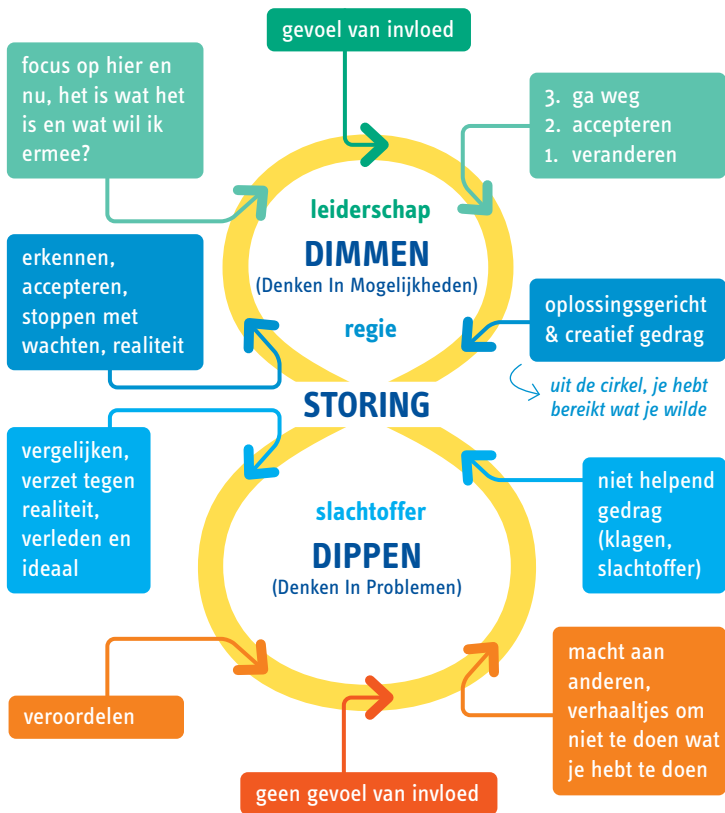
Checkvragen:

- Heb ik 3-5 RGA's kunnen opstellen?
- Is er balans tussen RGA's over productiviteit en RGA's over kwaliteit?
- Is er een balans tussen RGA's die gebaseerd zijn op de organisatiedoelstellingen en RGA's die gebaseerd zijn op mijn functie/rol en persoonlijke wensen?
- Voel ik me eigenaar van deze RGA's en heb ik voldoende invloed op deze RGA's?

RGSW basics



Cirkel van 8



Respectvol confronteren

Vorbereiding

- Wat is mijn doel met dit gesprek?
- Is het een incident, toeval of patroon?
- Is het van mij of van de ander?

Stap 1 Intentie

Ik wil even met je praten omdat... (je intentie).

Stap 2 Concreet gedrag

Ik zie De waarneming.

Ik hoor De feiten.

Stap 3 Effect

Ik denk Het effect van de waarneming op mijn gedachten.

Ik voel Het effect van de waarneming op mijn gevoel.

Ik doe Het effect van de waarneming op mijn gedrag.

Stap 4 Herken je dit?

Stap 5 Verzoek | wens

Ik zou willen kijken hoe we hiermee kunnen omgaan.

Ik wil je dit laten weten.

Ik wil graag dat je dit anders doet.

NB: Als je confronteert omdat je last hebt van de ander, benoem dan ook de behoefte die onder het gevoel zit.

