

## 2.4 Cont(r)act?!

**NATIONAAL CONGRES  
AANBESTEDEN EN  
CONTRACTEREN**



**PRO6 managers**

## Cont(r)act!

Sabine van der Hoek & Peter Spruijt

21 april 2016



## Voorstellen

- PRO6 managers
- Sabine van der Hoek
- Peter Spruijt
- Rondje naam + organisatie



## Cont(r)act!

- Van contract naar samenwerking & verbinding
- Welke organisatie past daar bij?
- Inspiratie om met een andere bril naar jouw organisatie te kijken
- Dialoog & interactief





Hoe ziet jouw organisatie eruit?



## Wolvenroedel (rode organisatie)

- Constante machtsuitoefening
- Regeren op angst
- Korte termijn
- Chaotische omstandigheden
- Taakverdeling & gezag gestart
- Mafia of straatbendes



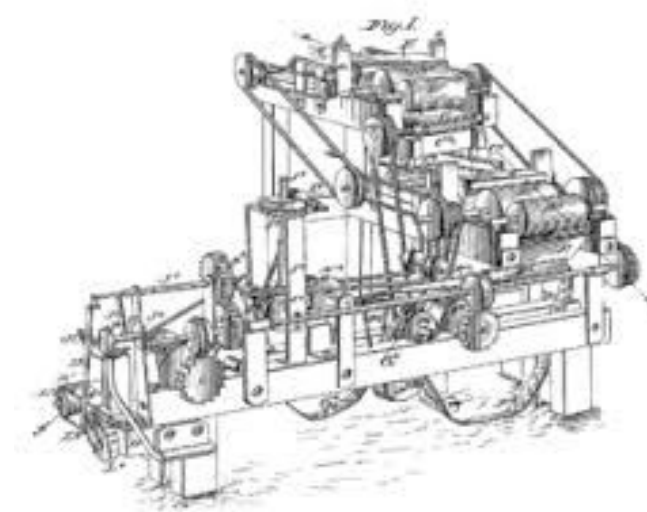
## Leger (amber organisatie)

- Stabiliteit gaat voor alles
- Rigoureuze maatregelen
- Top – down gezag en controle
- Formele rollen



## Machine (oranje organisatie)

- Verslaan van concurrentie
- Management volgens doelstellingen
- Focus op winst en groei
- Strak sturen op wat





## Familie (groene organisatie)

- Klassieke piramide structuur
- Focus op cultuur en empowerment
- Oog op motivatie van medewerkers





## Evolutionair-cyaan organisatie

*“De spannende doorbraken van de 20<sup>e</sup> eeuw zullen zich niet voordoen door toedoen van nieuwe technologie, maar door een ruimere kijk op wat het betekent om mens te zijn”.*

John Naisbitt



## Een organisatie als een levend systeem

- Elk individu kan tot zijn recht komen
- Top zich minder met de details
- Eigenaarschap op de werkvloer
- Terug naar de bedoeling
- Acteren in het hier & nu



## De drie doorbraken

- Zelfsturing
- Heelheid van de mens
- Purpose gedreven





## Concreet: Zelfsturende teams

- In zelfsturende teams zijn meerdere medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van een taak, activiteit en doel.
- De teams organiseren bijna al hun werk zelf, inclusief de planning, het personeelsbeleid, inkoop etc. Ze stellen ook hun eigen doelen.
- De teamleden werken niet enkel om salaris te ontvangen, ze voelen zich echt verantwoordelijk.



## De successen van buurtzorg

Waarom een succes bij buurtzorg:

- Medewerkers kunnen zich bezighouden met basale zaken
- Leiding blijft in gesprek met de wijkteams, luisteren naar verbeteringen
- Elke week lopen er centrale dienstleden met wijkteams mee, om te horen uit eerste hand wat er goed gaat en wat beter kan.
- 22 man centrale dienst ten opzichte van 3300 man uitvoerende diensten
- Eigen identiteit blijft houden door regio bijeenkomsten, voor visie, trainingen en sportdagen op deze manier ontstaat er ook samenhang



## Voorwaarden

- Er heerst een consensuscultuur binnen Buurtzorg, dominante personen passen niet in deze cultuur
- Teams van 8 tot 12 man blijken ideaal, er ontstaat dan een ideale verhouding tussen coördinatie en uitvoering
- Vanaf de start moeten rollen helder zijn en toebedeeld worden.
- Een teamcoach voor problemen



## Bijkomende successen

- Problemen binnen teams worden opgelost binnen het team
- Er wordt zelfstanding en spontaan gezocht naar virtuele of fysieke ontmoetingen van verschillende team, om te kijken naar problemen waar tegen aangelopen wordt.

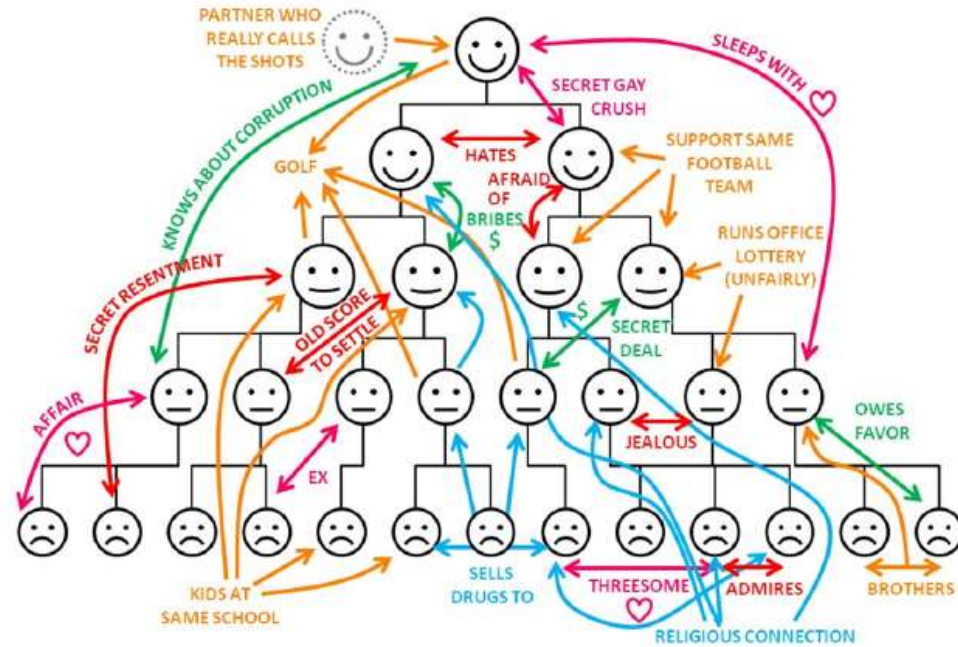




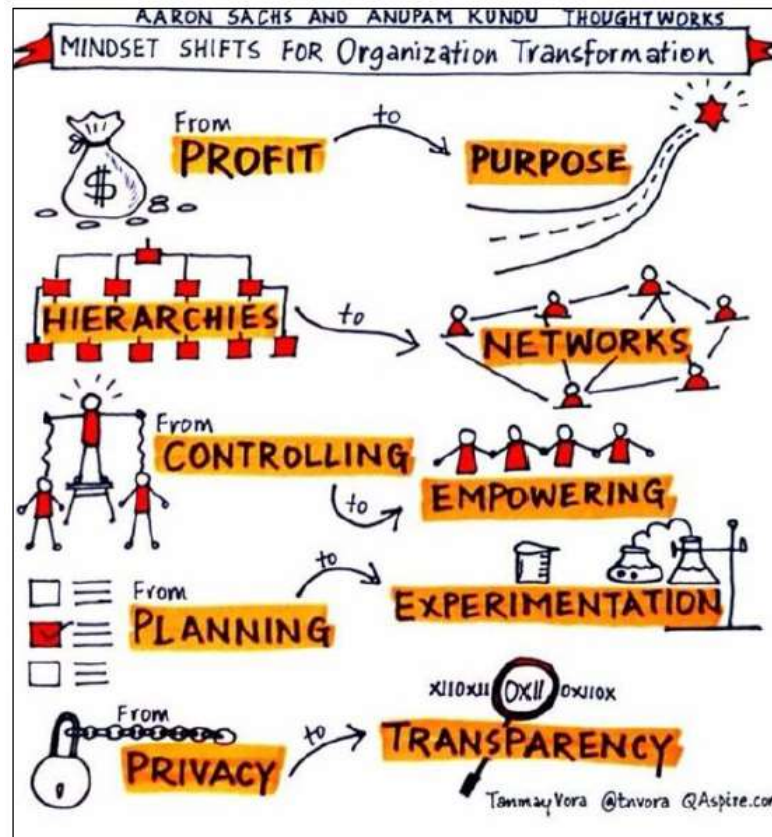
# Herkenbaar?



REAL ORGANIZATION CHART



# PRO6 managers





## Contact in Contract

- Een wereld waarin we juist een alternatieve aanpak als ongewenste gebeurtenis bestempelen
- Het contract: de wereld waarin we leven met elkaar
- Het contract staat al vast en niet uitdiepen
- De enige constante is de verandering: omarm!
- Richt je op de mens, zijn niet te contracteren.





## Praktische kennis direct toepasbaar!

- Brede gedragsverandering (van controle naar verbinding)
- Aandacht voor ontwikkeling middels coaching
- De vraag: wat houdt je bezig?
- Gedeelde purpose
- Daily stand/weekly stand
- Projectenbord
- Check in – check out
- Vergaderen op basis van spanningen