

A&O FONDSSEN COLLEGES

A&O FONDSSEN COLLEGES

Collegereeks Omgevingswet OR-leden

De Kansen
Dinsdag
9 maart

De Bedoeling
Dinsdag
2 maart

De Werking
Donderdag
4 maart

Aan de slag
Donderdag
11 maart



4-delige collegereeks voor OR-leden

- De Bedoeling
- De Werking
- De Kansen
- Aan de slag

Een gezamenlijk initiatief van:
De A&O fondsen Gemeenten,
Waterschappen en Provincies en
vakbonden FNV, CNV en CMHF

Programma voor vandaag

- Welkom
- Start college
- Korte break
- Vervolg college aansluitend ervaringen en inzichten OR-leden

Ruimte voor vragen doorlopend via de chat

After-eventpagina volgt op de site van A&O fonds Gemeenten

A&O FONDSSEN COLLEGES

A&O FONDSSEN COLLEGES

4 Colleges
Omgevingswet
OR-leden

Gastpreker:
Geline
Groeneveld

College 4

Aan de slag
Donderdag 11 maart



Anton Willemsma
&
Annemie van Loon

Omgevingswet: één kader, één loket.

En daarom die Omgevingswet:



Eén loket en klantgericht...



Asterix verovert Rome, "Het huis dat gek maakt" <https://youtu.be/n9o1E222iFQ>

...of “Het huis dat gek maakt”?

In “Asterix verovert Rome” lopen Asterix en Obelix tegen een bureaucratische muur op.

In een doolhof van trappen en loketten worden zij van het kastje van de muur gestuurd en helpt niemand hen verder.

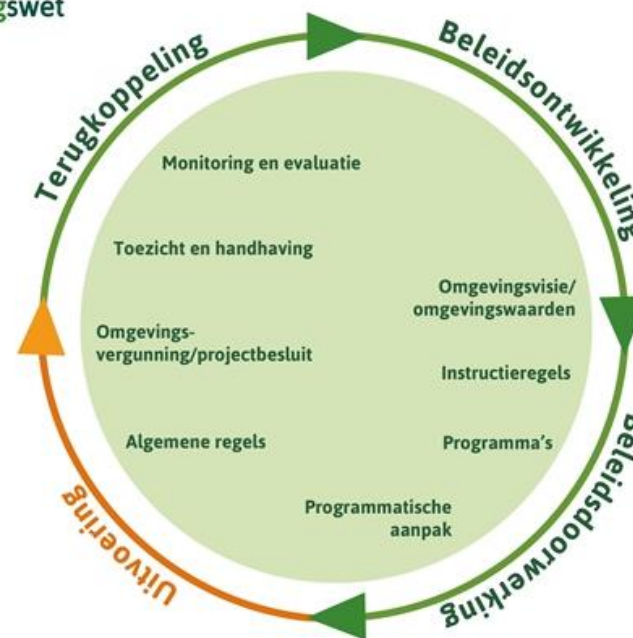


<https://youtu.be/dRuUgJMquS4>

Omgevingswet = anders denken, anders doen.

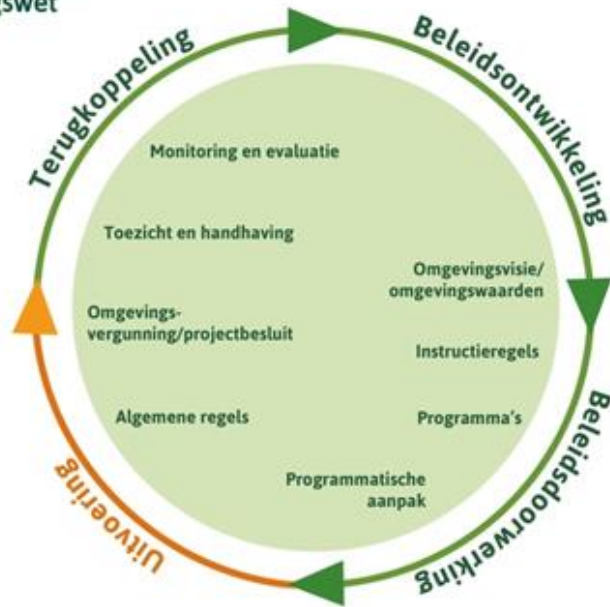


 Aan de slag met de Omgevingswet



Nieuw principe?

 Aan de slag met de Omgevingswet



Zou jullie organisatie
ook zonder omgevingswet
de één loket-gedachte
hebben toegepast?

A&O
FONDSSEN
COLLEGES

Omgevingswet?

OR aan
zet!



Let op, verandering.....



Bestuurder vraagt OR om “**samen op te gaan**” en mee te werken aan

- organische groei
- proeftuinen
- doorontwikkelingen
- projecten, pilots
- verbeterlagen
-

Wie noemt nog een paar leuke namen?

Enkele woorden met een R....

Realiseren

Resetten

Rehabiliteren

Regenereren

Recyclen

Restylen

Relaxen.....

...maar dit R-woord heeft lading



VETERANEN OP DE WERKVLOER

Postbus 1040 6801 BA Arnhem www.loesje.nl

IK HEB NOG IN DE REORGANISATIE VAN '93 GEVOCHTEN

de vader
van

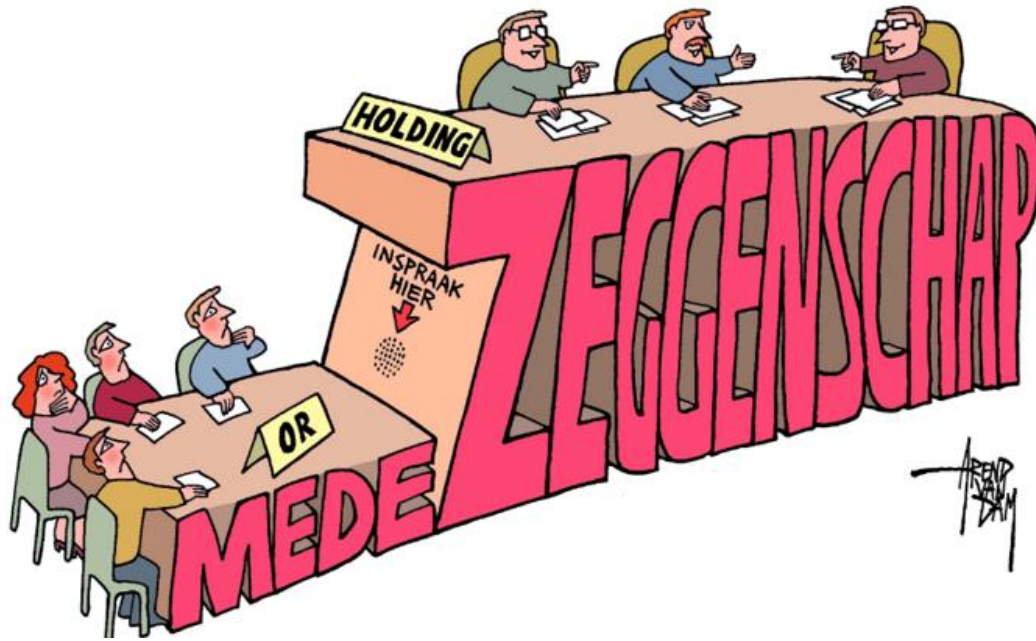
Loesje

OR aan zet



- Zet je rol, visie en initiatieven op de (overleg) agenda
- Geef elkaar en de bestuurder aan hoe de OR in het proces staat

OR relatie met bestuurder



- Samenwerken, wederzijds vertrouwen, gelijkwaardigheid
- Mogelijkheden benutten voor mede-beslissende OR-invloed.

Neemt jullie bestuurder de OR mee in....

....de toekomstvisie?

....de knelpunten van de organisatie?

.... persoonlijke dilemma's en twijfel?

problemen inventariseren



Naast advies- en instemmingsrecht ook:

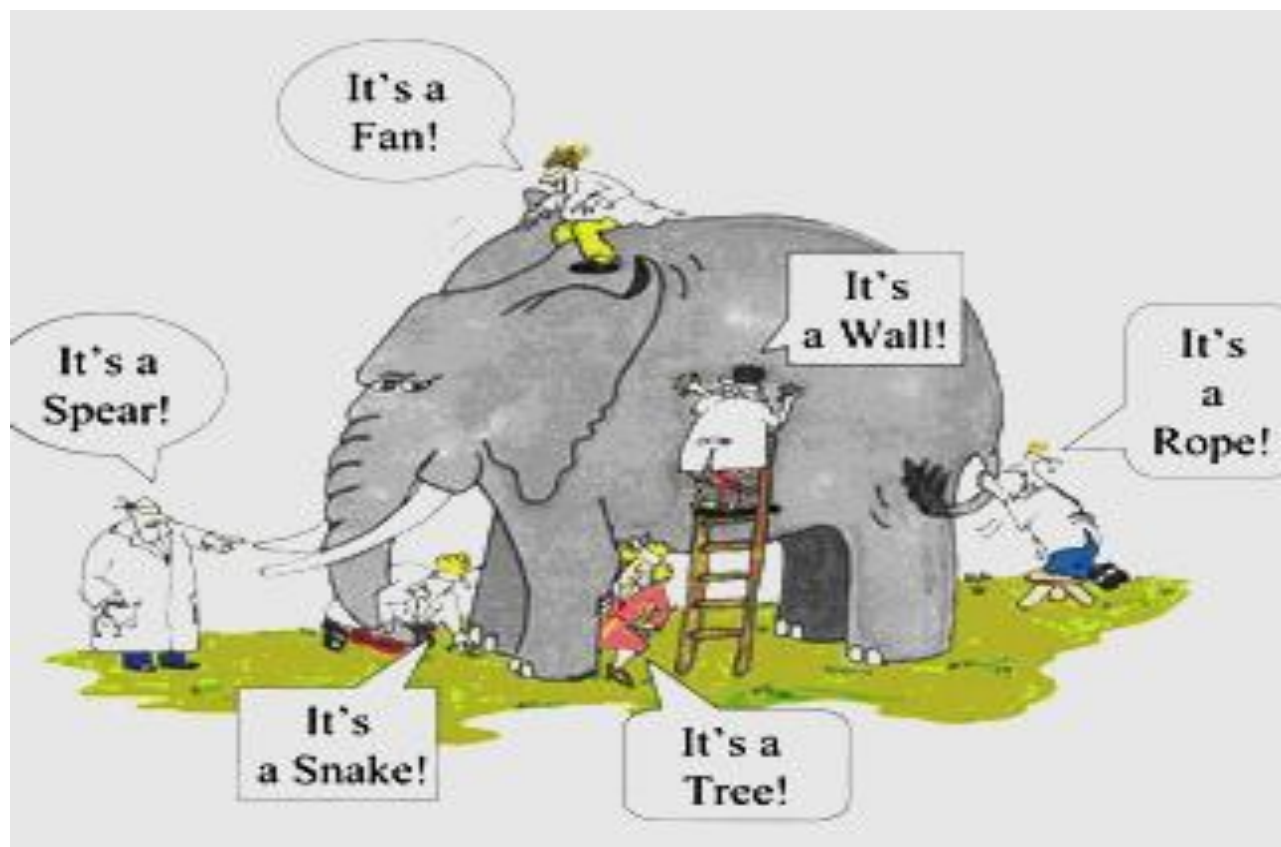
- initiatiefrecht (art. 23)
- recht op beroep (art. 26)
- monitorende functie OR op uitvoering cao! (art. 28)
- informatierecht (art. 31)

EXTRA

Afsprakenovereenkomst: uitbreiding OR bevoegdheden

- over de vaste WOR onderdelen
- over onderwerpen die niet in de wet genoemd zijn.

Heeft iedereen hetzelfde totaalbeeld?



Omdenken help soms ook....

Ja, maar
wat als
alles lukt?

Wie kent de Ja-maar gedachtenstroming?



Wordt een “procedurele OR”

Kenmerken procedurele OR

Creëert rust, ruimte en vertrouwen voor en naar collega's

Initiatief, visie, processturing bij "WOR-momenten" en eigen doel

Minder **inhoud en details**, collega's ("achterban") geven de inhoudelijke kennis en input over ontwikkeling in eigen werkveld

Contactpersonen en "voelsprietten" voor sfeer onder collega's

De weg niet standaard, ruimte voor maatwerk per thema

OR, bestuurder en WOR in nieuwe lijn

- OR en bestuurder vinden overeenstemming in probleemstelling en veranderingsaanpak.
- Beelden/ambities worden beschreven, niet de rationele doelen
- Bestuurder legt keuzes voor mogelijke besluiten uit, OR toetst aan eigen visie en adviseert
- Veranderingen (niet lineair, deels omkeerbaar) op basis van betrokkenheid van medewerkers
- Stap voor stap werken

Een vreemde eend in de OR helpt



...en neem zelf ook deel aan andere werkgroepen, ook bij collega OR-en

Verandering in benaderen

- veiligheid ↔ werkbaarheid
- over-regelen ↔ “ont-moeilijken”
- wachten ↔ ownership nemen
- vast proces ↔ uitzondering, wendbaarheid
- letter van de wet ↔ intentie van de wet
- eilandcultuur ↔ ontschotting
- kennis is macht ↔ kennis delen is kracht
- de bomen, details ↔ het bos als “big picture”



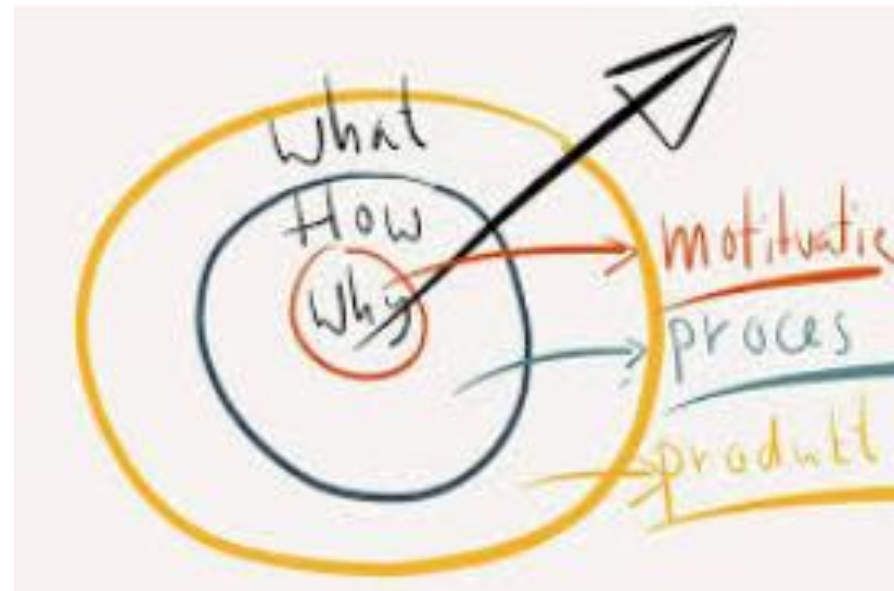
Maar het belangrijkste...



Waarom: motivatie (voor wie doe je het = klantgedachte)

Hoe: uitvoering (je gedrag maakt je motivatie tastbaar)

Wat: het bewijs van je motivatie (je product)



Waarom OR aandacht voor de menskant?

- Nieuwe vaardigheden bij verandering,
- Nieuwe energie,
- (Her)ontdekken persoonlijke interesses.



DE MENSKANT
VAN DE ZAAK

Wel eens gehoord van verandermoeheid?

Veranderen gaat mis als...

- Het verander-denken te weinig afwijkt van het bestaande denken en doen
- De verandering puur planmatig wordt ingezet (er zijn teveel onvoorspelbare zaken voor planning)
- We denken en uitstralen dat het moeilijk is



Veranderen gaat mis als...

- Mensen geen nut en noodzaak zien (klein deel gaat trekken aan de “veranderkar”)
- De cultuur (rituelen en symbolen) niet aansluit
- Abstracte (container)begrippen worden gebruikt

Handvatten in denken/doen Voor verandering

- Denk in rollen, niet in functies
- Kijk van buiten naar binnen (wat wenst de interne en externe klant?)
- Houdt enquêtes, inloop spreekuur, inspiratie sessies, ...
- Houdt het werk en het denken simpel
- Creëer urgentiebesef zonder stress
- Zie kansen en vier tussentijds succes

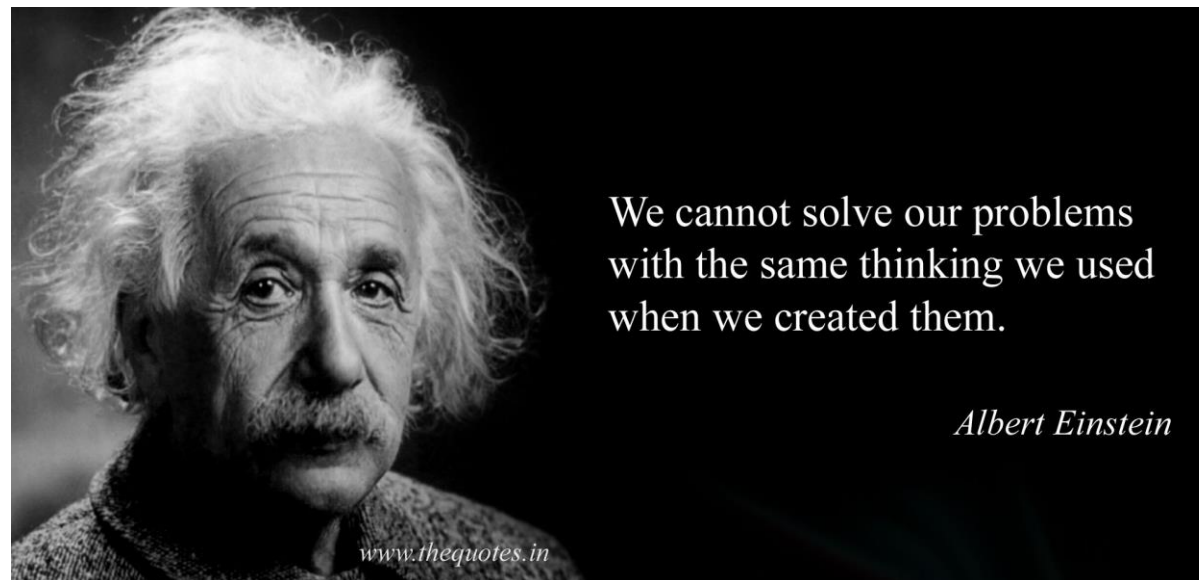




Verander reorganiseren in mensbewust organiseren!

(organisatie = mensen)

Einstein wist het al



Wie heeft suggesties?

Meer leren over veranderen?

- “Organisch veranderen” binnen de inhoud en het proces
- “Zacht veranderen” aan de mens-kant

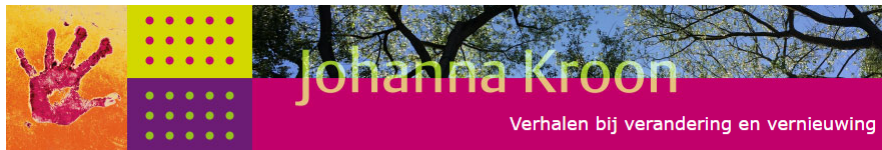


Samenwerken vanuit urgentiebesef en gemeenschappelijk doel

John Kotter, 8 fasen van verandering



<https://www.johannakroon.nl/>



Op zoek naar inspiratie? Hier kun je je aanmelden voor tips, ideeën en voorbeelden over verandercommunicatie. Plus gratis het eerste hoofdstuk van mijn boek *Wat hebben ze nu weer bedacht?!*

KENNISMAKEN

Home
Gratis tips in je mailbox
International: English/German
Storytelling
Contact

TEAMPROGRAMMA'S

Het veranderkoffertje
Nieuwe energie voor projecten

ANIMATIEFILMS

Whiteboard animations (English)
Doe de test
NIEUW: Een komkommer vertelt
De spoorbrug-Rijkswaterstaat
Olifant in tas-Auditdienst Rijk
Steunkousen tellen bij Zuidzorg
Kopje koffie deurwaarder?
Wooncorporatie Tiwos
Paardenvlees-NVWA

VERANDERVERHALEN

De rode kaart
De stip aan de horizon
@mbtenaar
Horrorscenario

EXTRA'S

Inspiratie
Boek
Duurzaamheid en
organisatieverandering

Checklist effectieve communicatie bij veranderingen

Met succes veranderingen doorvoeren is zo ongeveer het moeilijkste wat er is. Maar met effectieve communicatie kun je weerstanden doorbreken en zelfs mensen enthousiast krijgen voor de nieuwe plannen. Deze checklist helpt je daarbij.

Alle communicatie richting medewerkers een 'ja' scoren op de volgende vijf punten:

1. Het verhaal is geloofwaardig

Wie mensen wil overtuigen heeft allereerst geloofwaardigheid nodig. Geloofwaardigheid is de optelsom van een aantal zaken, waarvan de belangrijkste zijn: deskundigheid, integriteit, en het presenteren van een herkenbare voorstelling van zaken.

Valkuil

Bij communiceren over organisatieverandering wordt vaak gedacht dat zaken positief moeten worden voorgesteld: 'iedereen is supergemotiveerd, alle neuzen staan dezelfde kant op en problemen zijn alleen maar uitdagingen om er nog harder tegenaan te gaan.' Daar trapt niemand in. Medewerkers weten precies wat er in een organisatie allemaal niet perfect is en bovendien, als het allemaal zo geweldig gaat, waarom zou er dan iets moeten veranderen?

Hoe dan wel?

Denk te allen tijde aan het gezegde van Johan Cruyff: elk voordeel heb z'n nadeel. Aan de voorgestelde veranderingen zullen vast ook bezwaren kleven, of er zitten onderdelen in die zich in de praktijk nog moeten uitkristalliseren. De veranderingen hebben natuurlijk ook een reden: sommige dingen gaan namelijk *niet* goed. Wees daar eerlijk over.

2. De redering snijdt hout

Met peptalks als 'We moeten er met z'n allen gewoon harder tegenaan gaan' of 'het gaat hartstikke goed, maar het kan natuurlijk altijd beter' kom je er niet. Een veranderverhaal moet hout snijden: de feiten moeten kloppen, de bewijsvoering moet deugen, de redenering moet logisch zijn. Het hele betoog moet toewerken naar de reactie: *ja, zo is het!*

Valkuil

In organisaties wordt vaak gedacht dat cijfers, grafieken en modellen, liefst gepresenteerd op powerpoint-sheets, de beste middelen zijn om mensen te overtuigen. In werkelijkheid is dat zelden het geval. Powerpoint-sheets zijn vermoeiend, overtuigen maar matig, en leiden vaak vooral tot wat de Amerikanen zo treffend noemen *death by powerpoint*.

Johanna Kroon

**WAT
HEBBEN
ZE NU WEER
BEDACHT?**

**Hoe één simpel communicatieprincipe het
verschil maakt bij uw verandertraject**



VAN DUUREN MANAGEMENT

<https://www.johannakroon.nl/>

Een zichtbare OR?

Doen!



Leerzame verander-praktijk verhalen....

- Mathieu Weggeman over de kracht van het niets doen - <https://youtu.be/PJuvEt2nuFI>
- Mathieu Weggeman over Bohica gedrag- <https://youtu.be/hpEX6gGYkw>
[o](#)
- Leidinggeven aan professionals - Mathieu Weggeman - https://youtu.be/N_K0Ya8pG1o



Ennehh....

Relax en laat je niet gek maken!



<https://youtu.be/n9o1E222iFQ>

Wie gaat er mee aan tafel?



Contactgegevens:

Anton Willemsma

Freelance trainer en bedrijfskundig adviseur Organisatie-&Verandermanagement.
Specialiteit: medezeggenschap.

E-mail: a.willemsma@cnv.nl

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/anton-willemsma-19357552/>

A&O FONDSSEN COLLEGES

Deze collegereeks was een initiatief van:

A&O fonds Gemeenten
A&O-fonds Waterschappen
A&O-fonds Provincies
Vakbond FNV
Vakbond CNV
Vakbond CMHF

Bedankt voor
UW
deelname

Alle deelnemers ontvangen een bericht
zodra de informatie van vier colleges
beschikbaar is.