

ESF Vlaanderen: sociale innovatie

ESF Investeert inuw toekomst

17 maart 2010
Congres Flanders Synergie

Hans Kommers en Pauline Meursing

ST-Groep B.V.
Parallelweg West 54c
5251 JG Vlijmen
T 073 - 5112401
F 073 - 5112355
e-mail: info@st-groep.nl
www.st-groep.eu

Welkom bij deze workshop

De komende 3 kwartier nemen wij u mee:

- In een stukje theorie omtrent sociale innovatie toegespitst op de term: activerende arbeidsorganisatie

Hans Kommers van ST-Groep begeleidt u daarbij.

- In de koppeling van kenmerken van een activerende arbeidsorganisatie aan praktijkvoorbeelden

Pauline Meursing van ST-Groep licht dit toe met behulp van Wim Raspoet van Tyco, Gerard Sponselee van Grontmij en Koen Deprhee van de Sleutel.

Dit alles onder het voorzitterschap van Benedict Wauters van ESF Agentschap Vlaanderen

Inhoud

- Wat is een activerende arbeidsorganisatie?
- Welke kenmerken heeft een activerende arbeidsorganisatie?
Gekoppeld aan:
- Praktijkvoorbeelden van Tyco Electronics, Grontmij Industry en De Sleutel
- Conclusies en vragen

Activerende arbeidsorganisatie

- Een activerende arbeidsorganisatie: wat is dat eigenlijk?



Wat maakt een goede werkdag?

Wanneer heeft u een goede werkdag?



Voorwaarden voor betrokkenheid

Betrokkenheid:

- Welke vraagstukken (uitdagingen, variatie, problemen) krijg je voor de kiezen? (regelnoodzaak of 'jobdemand')
- Welke mogelijkheden (bevoegdheden, invloed, samenwerking) heb je om die problemen op te lossen (regelmogelijkheden of 'jobcontrol')?

Gebrek aan regelmogelijkheden geeft stressrisico ('niet werkdruk maar gebrek aan oplossingsmogelijkheden is het probleem')!

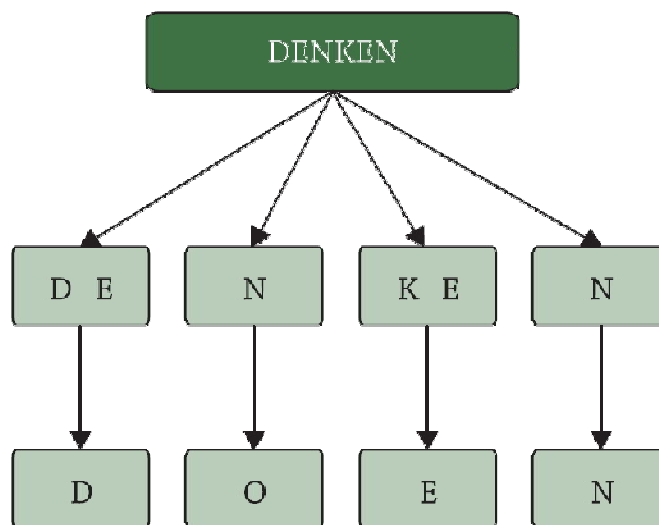
De arbeidsorganisatie is een keuze

Actieve jobs ontstaan niet vanzelf

Organiseren van het werk is een keuze: Hoe delen we het werk op en hoe coördineren we?

Er is niet per se een beste manier: voor- en nadelen

Hoe zijn we gewend te organiseren?



Organiseren is een keuze

Voordelen opsplitsen:

- Herhalings­effect: specialisatie geeft efficiëntie
- Snel te leren
- Voorbode voor automatisering

Nadelen opsplitsen:

- Veel schakels: veel afstemming en complexe organisatie
- Simpele jobs, geen overzicht

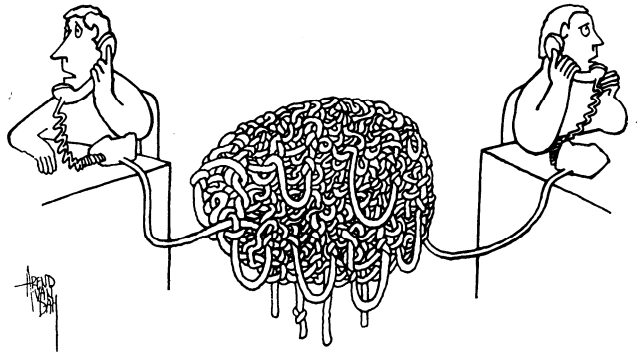
Verandering in de omgeving

- Efficiëntie: steeds goedkoper en
- Kwaliteit: steeds beter en
- Flexibiliteit: variatie en steeds sneller en
- Innovatie: unieke oplossingen

Naarmate de omgevingseisen toenemen gaan de nadelen van de traditionele organisatie zwaarder wegen

Gevolgen.....

Moeizame communicatie



Mogelijk gevolg: specialisatiefuik

- Geen zicht op het geheel
- Geen betrokkenheid bij geheel
- Gebrekkige samenwerking



Voor organisatie en werk van betekenis www.st-groep.com

De samenhang

843-anders organiseren-5+6-01-2010-pva 13

Voor organisatie en werk van betekenis www.st-groep.com

Kenmerken

- Activerende arbeidsorganisatie:
 - Inrichtingsprincipes
Principes die betrekking hebben op de manier waarop u zaken organiseert in uw bedrijf en welke manieren activerend werken
 - Veranderprincipes
Principes die te maken hebben met voorwaarden die in uw bedrijf belangrijk zijn bij een verandering

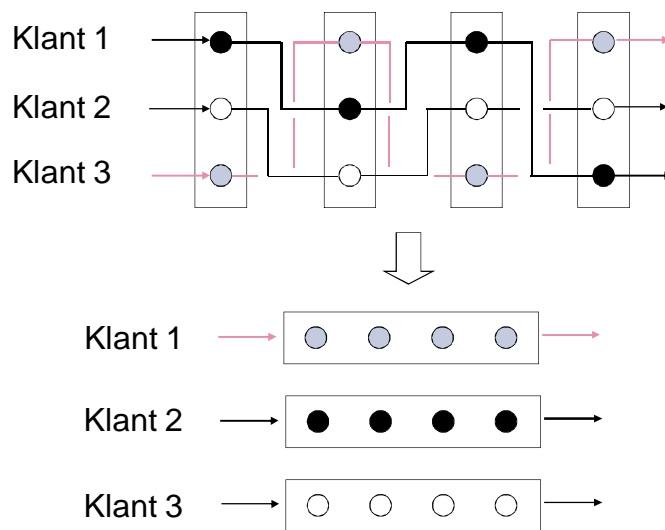
843-anders organiseren-5+6-01-2010-pva 14

Kenmerken: inrichtingsprincipes

We behandelen 4 inrichtingsprincipes:

1. Procesgericht organiseren
2. Teams met gezamenlijke verantwoordelijkheid
3. Lokale regelcapaciteit
4. Resultaatgericht sturen

1. Procesgericht organiseren



2. Teamwerk: de essentie



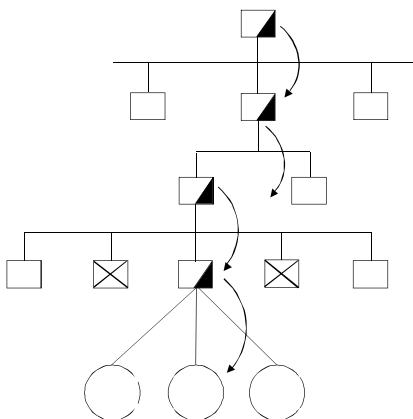
Gezamenlijk
verantwoordelijk
voor het
teamresultaat

Het team is minstens 4 en hoogstens 20 personen

Klein genoeg om ieders bijdrage zichtbaar te maken

Groot genoeg om niet te kwetsbaar te zijn

3. Lokale regelcapaciteit

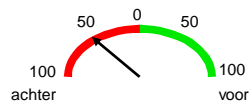


- Snelle besluitvorming
- Verminderen management- en overheadkosten
- Betrokkenheid
- Leren
- Toegevoegde waarde leiding
- **Denken in samenhang: beslissen waar het pijn doet**

4. Resultaatgericht sturen

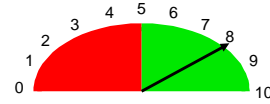
- Cockpit voor het zichtbaar maken van de resultaten
- Rekenschap om te leren

Productievoortgang & planning



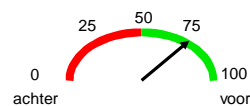
verloop week-planning in uren

Kosten vs opbrengsten



weekscore

Kwaliteit



Percentage in 1 keer goed

Veranderprincipes: succesfactoren proces

- Betrek belanghebbenden
- Creëer ruimte (tijd en geld)
- Voorbeeld geven: leiding gaat voorop
- Communicatie en opleiding cruciaal
- Dialoog als fundament voor leren

Kenmerken

- Procesgericht organiseren: Praktijkvoorbeeld Grontmij
- Lokale regelcapaciteit: voorbeeld Tyco
- Dialoog als fundament: Voorbeeld De Sleutel

Activerende arbeidsorganisatie

- Vragen?