

eelloo

Zelforganisatie

De mens centraal: van papier naar praktijk.

Bert Bloem (oktober 2018)



Wie ben ik?

Mijn **V**erhaal

Mens.

Ik ben 'leerling' en 'leraar'.

HR-RH.

Verbonden aan

Mijn gezin.

Familie en vrienden.

Collega's en klanten bij eelloo.

Verkennen toekomst

Collega's – Future of work.

Koplopers – Organiseren.

Samenwerkingspartners.

Verwonderen doe ik door

Kijken en zien, luisteren horen.

Een jonge hond.

Vervelen.



eelloo

Wie is eelloo?

- Eigentijds en eigenzinnig
- 50 medewerkers in Fort in Houten
- Met z'n allen de baas
- Manifest 'Van HR naar RH'



Thema's

- Mensgericht organiseren
- Future of work
- Talent management
- Duurzame inzetbaarheid
- RH Recruitment



eelloo

Wie ben ik?

Mijn **V**erhaal

Mens.

Ik ben 'leerling' en 'leraar'.

HR-RH.

Verbonden aan

Mijn gezin.

Familie en vrienden.

Collega's en klanten bij eelloo.



Verkennen toekomst

Collega's – Future of work.

Koplopers – Organiseren.

Samenwerkingspartners.

Verwonderen doe ik door

Kijken en zien, luisteren horen.

Een jonge hond.

Vervelen.



eelloo

De kern van
zelforganisatie is
opdrachtnemen.



eelloo

Zelforganisatie wat voorbeelden uit Nederland

voysv

K Kesselaar & Zn
Gastheer in de bouw

f finext

KOEKJES
BAKKERIJ
VELDT

schoongewoon

BUURTZORG

T-Mobile

eelloo

BvdV
ADVOCATEN & BELASTINGADVISEURS

GGD

West-Brabant

gemeente
**Hollands
Kroon**



eelloo

Wat kunnen we hiervan leren

- Denk om de bedrijfsvoering
- Mens centraal en zicht op kennen en kunnen, talent
- Betekenis of missie moet duidelijk zijn en “de baas”
- Meer dan werk alleen
- Eigenaarschap
- Vertrouwen
- Middel en geen doel
- Neem de tijd
- Kies je eigen vorm en volg je eigen pad
- Onderscheid primair proces van ondersteunend proces en zet hier voldoende op in



eelloo

De eelloo case

Practice what you preach

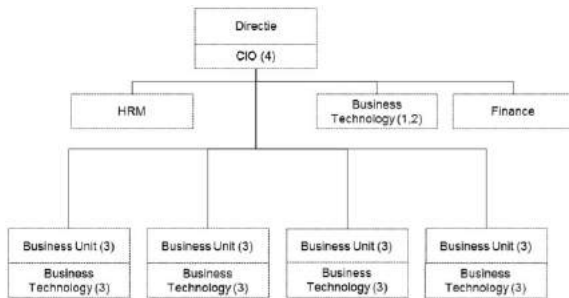


eelloo

Onze transitie

Traditionele hark

Gelijk, maakbaar en beheersing.



Mensgericht organiseren

Los georganiseerd, sterk verbonden.



eelloo

Mensgericht organiseren bij eelloo

Afscheid genomen van....

- Bazen
- Functies
- Afdeling
- Sturing op resultaten
- KPI's en targets
- Besluit bij decreet
- Functie-competenties
- Definiëren van regels

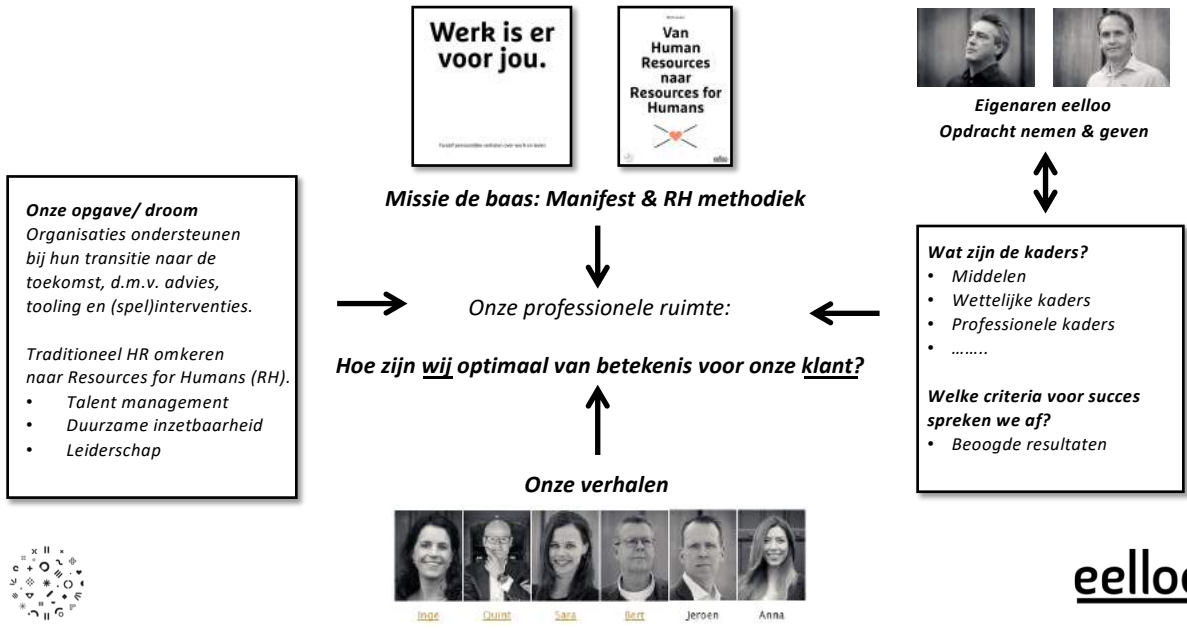
Wij werken met...

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Impactvolle werkzaamheden
- Flexibele teams
- Sturing op doelstellingen
- Toegevoegde waarde
- Besluit bij consent
- Verhaal, talenten en ervaring
- Definiëren van de ruimte



eelloo

Kaders van een eelloo - opgave



Dank voor uw aandacht!



eelloo

#hoedan?

Van HR naar Resources for Humans

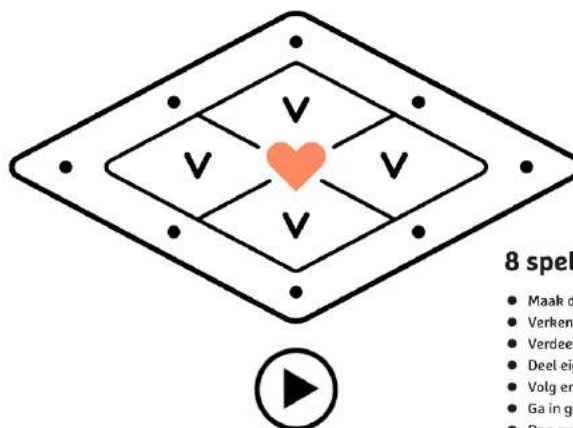


eelloo

Organiseren als speelveld

De 4 V's

1. Vertellen
2. Verkennen
3. Verbinden
4. Verwonderen



8 spelregels

- Maak de missie de baas
- Verken samen toekomstscenario's
- Verdeel het werk opgavegericht
- Deel eigenaarschap
- Volg en deel resultaten
- Ga in gesprek over betekenis
- Doe overal inspiratie op
- Maak met elkaar een handboek



eelloo

Interventie 1: Activeren door te vragen

Waarom werk jij?

We activeren alle mensen door de vragen te stellen: Waarom werk jij? Wat werkt voor jou? Hoe geeft werk je zin?

- Sta je in je kracht?
- Zit je lekker in je vel?
- Neem je de tijd om na te denken over jezelf?
- Word je door anderen gewaardeerd?
- Ervaar je dat je echt wat bijdraagt aan deze wereld?
- Doe je de juiste dingen?
- Pak je de kansen om jouw ambities en doelen te realiseren?
- Heb je fijne mensen om je heen?
- Sta je in verbinding met anderen?
- Word je makkelijk geroerd door schoonheid (zoals kunst of natuur)?

Hoe werken jullie samen?

We activeren teams door te vragen: ken je de verhalen van de mensen met wie je werkt? Hebben jullie het goed met elkaar?

- Kennen jullie elkaar echt?
- Wordt er prettig samengewerkt?
- Voelen mensen zich betrokken?
- Hooft iedereen erbij?
- Hebben jullie oog voor elkaar?
- Vertrouwen jullie elkaar?
- Geven jullie elkaar feedback?
- Waarderen jullie de onderlinge verschillen?
- Maken jullie gebruik van elkaars talent?
- Beleven jullie samen inspirerende ervaringen?

Hoeveel ruimte krijgt betekenis in jouw organisatie?

Tot slot activeren we organisaties om mensen centraal te stellen, door te vragen: hoeveel aandacht is er voor wat mensen betekenis geeft en hoe werk daaraan bijdraagt? En hoe veilig is het om over die vraag na te denken?

- Wordt er gewerkt aan de bedoeling, is de missie de baas?
- Krijgen mensen ruimte en vertrouwen?
- Worden talenten optimaal ingezet?
- Werken mensen graag voor de organisatie?
- Worden medewerkers even goed behandeld als klanten?
- Mogen er fouten worden gemaakt?
- Mag er tijd worden geïnvesteerd in zaken die geen financieel rendement opleveren?



eelloo

Interventie 2: Verhalen maken die richting geven

Wie ben ik en waar sta ik nu?

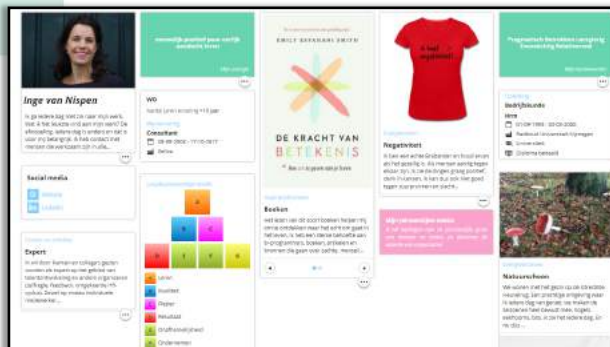
- Wat heeft mij gemaakt tot wie ik nu ben?
- Welke successen en tegenslagen heb ik gekend en wat heb ik daarvan geleerd?
- Welke helden/idolen heb ik (gehad) en waarom inspireren zij mij?
- Van welke doelen, relaties en activiteiten krijg ik de meeste voldoening?
- Welke mensen zijn voor mij belangrijk en wat betekenen zij voor mij?
- Wanneer is mijn dag geslaagd?

Waar wil ik naartoe?

- Welke dromen heb ik? Hoe wil ik herinnerd worden?
- Wat zijn mijn ambities en doelen voor de toekomst?
- Zit ik op de goede weg? Doe ik de juiste dingen?

Wat heb ik anderen te bieden?

- Wat zijn mijn talenten en gebruik ik die optimaal?
- Waar ben ik trots op?
- Wat waarderen anderen aan mij?
- Wat is mijn persoonlijke missie?



eelloo

Interventie 3: Organiseren als speelveld

1. Maak de missie de baas
2. Verken samen toekomstscenario's
3. Verdeel het werk opgabegericht
4. Deel eigenaarschap
5. Volg en deel resultaten
6. Ga in gesprek over betekenis
7. Doe overal inspiratie op
8. Maak met elkaar een Handboek



Organisatie: overzicht mens en werk



Teams: Impactvolle opgaven



Mijn verhaal: bewust van betekenis & waarde



Handboek: los georganiseerd, sterk verbonden



eelloo