

Hot & Spicy Organisaties in de Blender!

Van buiten naar binnen organiseren

Start de blender nu en bereid u voor op 16 maart. De 15 experts nodigen u uit om in gesprek te gaan. Weet u al met wie u in gesprek wilt? Nee, lees dan meer hier onder.

Let op Locatie:



**internationale
hogeschool
Breda**

NHTV Breda

Mr. Hopmansstraat 1, Breda

	Programma	
	Datum: 16 maart 2017 Locatie: NHTV Breda	
	15.30 uur – Ontvangst 16.00 uur – Opening door Koen van Schendel, Productmanager HRM Avans⁺ en Tonnie van der Zouwen, Lector Sustainable Working and Organising Avans Hogeschool 16.15 uur – De mens als maatstaf voor organiseren door Jos Rovers 17.00 uur – In gesprek met experts/ervaringsdeskundigen. In groepen gaat u in gesprek met experts van organisaties die bezig zijn met deze ontwikkeling van buiten naar binnen organiseren. 18.30 uur – HR café, met elkaar in gesprek onder het genot van broodjes en borrel 19:45 uur – afsluiting	

Dit symposium wordt u aangeboden door

Avans Hogeschool, HRM opleidingen Breda en Den Bosch

Avans Hogeschool, Lectoraat Sustainable Working & Organising

NVP Noord Brabant

ACE Midden- en West Brabant

Avans⁺

	Paarse krokodillen	avans hogeschool
1	Herman van Bitterswijk Functie: Promovendus Organisatie: Avans Hogeschool	

Aan de wortels van het denken over organisaties staat Weber met zijn gedachten over de bureaucratie: hij stelde deze voor als ideaaltypische aanduiding van de rationele organisatie: een vorm van organisatie die een rationele oplossing kan bieden voor ingewikkelde problemen. De mens wordt binnen deze organisatie gezien als rationeel wezen dat kan worden ingebed in een structuur die tot rationeel handelen leidt. Aan een louter rationele benadering van organisatie en veranderingen zijn bezwaren verbonden, van de Ven noemt dit ‘het tekort van de rationaliteit’ (Van de Ven, 2006). Een van die bezwaren is dat rationaliteit de illusie oproept dat de wereld bestaat uit stabiele entiteiten (bijvoorbeeld: een afdeling, een organisatie, een medewerker, een klant) die als zodanig gekend kunnen worden. Het streven naar stabiliteit laat zich ook duidelijk zien in het beschouwen van **een medewerker als ‘ding’** (‘reïficatie’): in het HRM-denken immers is een mens een **‘resource’**. Organisatie en medewerker zijn (zo) object van handelen voor de rationele manager.

Veel organisaties en instellingen blijven ingericht op basis van de principes zoals door Weber in de vorige eeuw ontworpen. Wij HRM’ers dragen hier ons steentje aan bij: ondanks dat bijvoorbeeld inzichten uit de psychologie, de quantumfysica en chaos- en complexiteitstheorieën de beperkingen van een strikt rationele en lineaire benadering van mens en organisatie hebben laten zien, blijven wij als HRM’ers de wereld verrassen met het ontwerpen en implementeren van op beheersing van mensen gerichte systemen. Zijn we wel wijs bezig?

	Rol en talent zijn synoniem	ProRail
4	Yvonne van Duuren Functie: Manager Opleiden en Ontwikkelen Organisatie: ProRail	
Ik geloof heel erg in talent op werk organiseren. Vanuit het werken met rollen en teams naar eindresultaat. Wat hebben rollen en talenten gemeen? Door mensen aan te spreken op hun talenten, worden organisaties leuker en effectiever. En dat kan via rollen. Zelforganiserende teams geven zelf vorm aan hun rollen en herzien die rollen ook met een bepaalde regelmaat. Dit zorgt ervoor dat de rollen en verantwoordelijkheden een actuele en relevante vertegenwoordiging zijn van het werk dat het team te doen staat. Bij ProRail zijn we enkele jaren geleden afgestapt van een functiehuis met alle specifieke functies beschreven. Van 800 gingen we naar 80 generieke functies. Dit om te kunnen komen naar een bredere inzetbaarheid van mensen en meer op weg naar een manier van werken die wendbaarder is. Van structuur meer naar flexibiliteit! De HR professional heeft in dit proces een stuwende/innovatieve rol: HR moet anno 2017 echt in staat zijn stevig mee te denken over organisatieontwikkeling, lef tonen, de vertaling maken naar het type werk dat er wordt gedaan de komende jaren, welke uitdagingen de organisatie daarbij heeft en wat er vervolgens nodig is aan mensen om dit te realiseren (SPP). En vooral ook hoe we het slim kunnen organiseren. Uit je comfort zone! Lonkend perspectief: alleen maar rollen? Er zijn al organisaties die geen functies meer hebben en alleen nog maar met rollen werken. Op weg naar zelfsturing, geen hiërarchische lagen meer en voornamelijk werken in teamverband. Is dit een realistisch toekomstbeeld voor traditionele grote organisaties? En zijn HR professionals in staat om het goed te begeleiden en deze verandering mede vorm te geven?		

	Over piramides en pizza's en de rol van HR	
2	Diana Russo Functie: HR & Organisatie vernieuwer Organisatie: DRHRBP	
OF we anders gaan organiseren is ondertussen de vraag niet meer, maar wel HOE! Als je om je heen kijkt, zie je nieuwe organisatievormen ontstaan: zwermen, netwerken, cellen, bloemen, pancakes, tribes, squads... noem maar op. Zelf heb ik het liever over pizza's, waarbij de pizzastukken voor verschillende expertises staan, georganiseerd rondom een (klant) thema en makkelijk van het ene naar het andere bordje te verplaatsen zijn. In deze sessie neem ik je mee in de overeenkomsten en verschillen tussen piramide en pizza-organisaties en gaan we samen aan de slag om te ontdekken wat de impact hiervan is op HR thema's zoals recruitment, beoordelen & belonen, reorganiseren, leren & opleiden... leuk om hier samen mee aan de slag te gaan!		

	AndersOnderwijs – student in de lead	avans hogeschool
3	Ineke van Kruining Functie: Docent/onderzoeker Organisatie: Avans Hogeschool	
De HRM-opleiding van Avans Hogeschool in Breda is veranderd: per februari 2017 is de opleiding (allereerst voor de huidige propedeusestudenten) opgebouwd vanuit praktijkopdrachten zodat studenten theorie en praktijk al veel eerder dan in een stage kunnen combineren. We laten lesperiodes en vakken los. Ook bieden we studenten ruimte voor het volgen van eigen interesses en/of competentieontwikkeling (binnen een kader dat nodig is om het landelijk erkende HRM hbo-diploma te verkrijgen). Op die manier hopen we én beter aan te sluiten bij de motivatie van studenten én opdrachtgevers om ons heen te helpen bij real life vraagstukken én onmiddellijk inzetbare proactieve young professionals af te leveren waar de buitenwereld om vraagt. Deze vraaggerichte aanpak vraagt ook van docenten iets anders; niet meer directief lesgeven, maar vragen stellend, prikkelend en terughoudend met 'de goede antwoorden' om de ontwikkeling bij de student optimaal te stimuleren.		

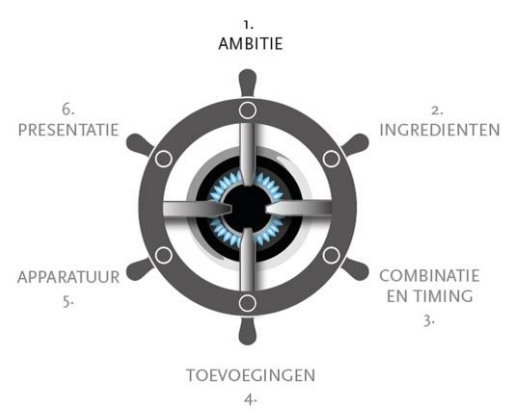
	Sturing en ruimte	
5	Peter Stoffer Functie: Organisatie adviseur Organisatie: HRM advies	
In de (thuis)zorg vindt een revolutie plaats als het gaat om de wijze van organiseren. Bij Buurtzorg werkt men met 30 stafmedewerkers op 6000 verpleegkundigen; er zijn geen leidinggevendenden. De zelfsturende teams beslissen vrijwel alles zelf. Buurtzorg is zeer succesvol. Andere (zorg)organisaties proberen de wijze van organiseren van Buurtzorg te kopiëren, met wisselend succes. Als zelforganisatie in de toekomst het leidende organisatieparadigma wordt, wat betekent dit dan voor HRM? Betekent zelforganisatie het einde van de HRM-functie of is er nog hoop op een nieuwe duurzame toekomst? Kan HRM wellicht evolueren tot de expert op het terrein van zelforganisatie? Over deze vragen gaan we van gedachten wisselen en elkaar inspireren.		

	De kwal als evolutietheorie	
6	Julia Schaefer Functie: Personeels- en opleidingsfunctionaris Organisatie: Stg. De Leystroom	
“Krachtige teams”, “zelfsturende teams” en “meer eigen verantwoordelijkheden” dit zijn termen die in 2016 in veelvoud over allerlei bureaus worden gestrooid om de zorgsector anno nu te beschrijven. Is het een hype of is het DE manier om de zorgsector sexier te maken voor de maatschappij. En wat heb je aan deze termen wanneer je als HR zelf 8-10 jaar in dezelfde organisatie werkt in dezelfde functie? Hoe kan je medewerkers de essentie laten voelen van verandering wanneer je zelf, terugkijkend op de afgelopen vijf jaar, nauwelijks bent veranderd? Samen met “De Kwal” neem ik je mee in de reis naar een adaptieve zorginstelling en je eigen adaptieve vermogen als HR.		

	Contouren van zelf organiseren	
8	Ton Leijten Functie: Directeur HR a.i. Organisatie: Avans Hogeschool	
Hoe creëren we met behulp van zelf organiseren omstandigheden waarbinnen de docent het beste uit de student haalt. De student staat centraal. Binnen zelforganiserende teams zal de dialoog met de student nog meer vorm krijgen dan thans het geval is. Wat heb je nodig aan “corporate identity”, besturingsfilosofie, verantwoordelijkheden en bevoegdhedenverdeling, mandatering, besluitvormingsprocessen en beheersingsmodel om zelf organiseren mogelijk te maken.		

	Ondernemerschap en waardecreatie	
10	Robert van Berkel Functie: Manager Amarant Academie, leercentrum Organisatie: Amarant Groep	
Binnen zorgorganisaties is echt ondernemerschap vaak ver te zoeken. Er wordt veel geïmplementeerd, te weinig onderhandeld, te veel focus op interne politiek en te weinig de blik naar buiten gekeerd. Vanuit de Amarant Academie worden vele externe organisaties ondersteund, naar mijn mening een maatschappelijke verplichting voor de “grotere” organisaties. Uiteraard creëer je daar ook een derde geldstroom mee. Amarant Groep heeft 400 teams en 5000 medewerkers, maar hoe laat je dan kennis stromen, hoe leg je de verantwoording zo laag mogelijk in de organisatie, hoe wakker je het ondernemerschap aan bij professionals en hoe verlies je het doel niet uit oog en blijf je waarde toevoegen voor de klant. Ik spar er graag met u over op 16 maart.		

	Samen organiseren vanuit talenten, dat is de toekomst	
7	Yvonne Kleijnen Functie: Beleidsadviseur HRM, opleiden & ontwikkeling Organisatie: Prisma	
“Binnen organisaties zijn we zoekende naar het versterken van de toegevoegde waarde van de individuele medewerkers. Niet zozeer vanuit functies, maar vanuit de individuele deskundigheid, vaardigheid, betrokkenheid en ambities, binnen een context van wendbaar organiseren in een veranderende omgeving. Binnen Prisma werken we dan ook met het principe van “samen organiserende teams” en gaan aan de slag met Talentmanagement. Het is een bewuste keuze om een andere weg in te gaan dan die van zelfsturende teams. Dit doen we vanuit de overtuiging dat veel medewerkers niet gelukkig worden van managementtaken en medewerkers graag sturing en support willen hebben. Daarnaast heeft iedere medewerker zijn eigen kwaliteiten en interesses. Binnen de Prisma-organisatie is daarom gekozen voor “samen-organiserende teams”, waarbij de teamleiderslaag blijft bestaan. Deze krijgt een coachende en faciliterende rol, over de grenzen van het eigen team. Expertise uit stafafdelingen zal toegevoegd worden aan de teams naar behoefte en afhankelijk van actuele vraagstukken. Een uitdaging om vanuit HRM de organisatie te begeleiden in deze organisatieontwikkeling richting “samen organiserende teams” en om daar aan te sluiten waar de HR expertise noodzakelijk is. Laten we inzichten delen over de bijdrage van HRM in de context van nieuwe manieren van organiseren!		

	Sturen is koken: van recept naar gericht	
9	Marijn Weterings Functie: Afdelingshoofd bedrijven Organisatie: Gemeente Waalwijk	
We willen graag in gesprek over de veranderende lokale overheid. Vooral de sturingsfilosofie voor de ambtelijke organisatie is hierbij de aanjager binnen de gemeente Waalwijk van verandering op diverse gebieden. We hebben hiervoor het sturen van een organisatie vergeleken met koken om het binnen de organisatie te verduidelijken. We geven langs 6 items vorm aan de veranderende sturingsfilosofie in Waalwijk. 		

	Energie Aanboren	
11	Marcel van Bijnen Functie: Secretaris Algemeen Directeur Drechtsteden Organisatie: Drechtsteden	
Een betere publieke sector is nodig om de opgaven van vandaag en morgen aan te kunnen. Het verschil wordt gemaakt door de manier waarop overheden inwoners en bedrijven 'involved' krijgt. Als het je lukt de energie van bedrijven en inwoners te gebruiken om de maatschappij te verbeteren, dan ben je bezig de fundering te leggen voor een duurzame samenleving. En dat doe je door een duurzame organisatie neer te zetten! Een organisatie waar mensen krachtig, bezielend en zinnig bezig zijn en waar je continu samen met partners beter wordt, waar hiërarchie er niet toe doet, maar 'waarde' alles is. Dat is in een overheidsorganisatie niet eenvoudig, maar we wagen een poging in de Drechtsteden. Graag deel ik met u wat we aan het doen zijn, wat de versnellers en de remmers zijn, wat de dilemma's zijn waar we tegenaan lopen en welke energie het teweegbrengt bij onze mensen!		

	Het managen van de cultuur in een extreem snelgroeende organisatie	
12	Edwin van der Ham Functie: Directeur Organisatie: Montapacking Fulfilment	
Montapacking verzorgt de IT en logistiek voor snelgroeende webshops. Montapacking heeft een zeer sterke focus op IT, en is in essentie eigenlijk al een IT bedrijf geworden afgelopen jaren. Op dit moment werken er in de organisatie 250 medewerkers, waarbij 10% van de medewerkers bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en 10% bestaat uit IT-ers. Montapacking groeit op dit moment met een snelheid van 102% op jaarbasis. Naast alle operationele, financiële en IT-gerelateerde uitdagingen is het wellicht wel de grootste uitdaging om de huidige cultuur te behouden. Cultuur is moeilijk grijpbaar, ondanks dat geloven wij dat het grootste deel van het succes van Montapacking aan haar cultuur is te danken. Deze is informeel; een typische MKB cultuur. De uitdaging is natuurlijk hoe we dit vasthouden zonder in de val van onnodig management en regelreflexen te lopen. Montapacking investeert in en experimenteert met diverse projecten op dit vlak.		

	Human relations	
13	Hilde Beckers Functie: HR manager Organisatie: Kemira Rotterdam B.V.	
Als het doel helder is, kun je gericht samenwerken. Pas als het doel van betekenis wordt en als het ware gaat 'resoneren'. We doen soms alsof we niets te zeggen hebben over deze doelen zodat ze ogenschijnlijk buiten onze invloed blijven. Niets is minder waar. Om die samenwerking te faciliteren ligt een belangrijke bijdrage voor HR in het verschiep; het vermogen ontwikkelen om de Human Relations te begeleiden. Zodat een zinvolle bijdrage mogelijk is. Voor iedereen. Hoe? Dat gaan we in deze sessie ontdekken. Het Team Model geeft aanknopingspunten. Maar de mooiste leerschool is toch die van de praktijk. Wat er in jouw organisatie speelt, geeft het beste weer waar je kunt beginnen. Waar ligt jouw rol als HR?		

	Natuurlijk Ontwikkelen	
14	Rene Wiersma Functie: Controller Organisatie: Gemeente Breda	
De wereld verandert in rap tempo en dat heeft impact op de gemeente. Complexe veranderingen, zoals in het sociaal – en ruimtelijk domein, vragen van de gemeentelijke organisatie: anders denken, anders doen, anders organiseren. Natuurlijk ontwikkelen is een procesaanpak voor vernieuwing en transformatie van mens en organisatie waarbij je complexe vraagstukken ombuigt naar een wezenlijke verandering, vanuit verbinding met jezelf, anderen en alle aspecten die met de vraag samenhangen. Een aanpak die multidisciplinaire teams inspireert, begeleidt in het zich verbinden, ontwikkelen en zoeken naar nieuwe inzichten die leiden tot werkelijk creatief vernieuwen. Deze aanpak is inmiddels toegepast binnen de gemeente Breda. Samen met ambtenaren, inwoners, maatschappelijke partners onderzoeken "Hoe kunnen we vanuit de opgave Breda Doet mensen blijvend op hun talent inzetten?" Maar ook: Samen op Expeditie! Complexe ontwikkelingsaanpak voor de invoering van de omgevingswet binnen de gemeente Breda (2016 – 2019).		

	Laat zien dat het anders kan	
15	Andreas van den Goorbergh Functie: Directeur Organisatie: Human Business Support	
Laten zien dat het anders kan! Is de leidraad in mijn (zakelijk) leven. Mijn talent 'missionaris' is mijn drijvende kracht. Wij zijn een R-organisatie: onze resultaten zijn altijd dienstbaar aan onze klant en aan elkaar. We starten met luisteren en verhelderen de vraag van de klant. Vervolgens passen wij daar feilloos op aan. Vanuit een basis van vertrouwen laten wij elkaar vrij het op ieders manier te doen, met een scherp oog voor verantwoordelijkheid en resultaat én waarbij onze klantrelatie te allen tijde centraal staat. Begin 2006 startte HBS in de wereld van verzuim- en loopbaanbegeleiding. We begonnen in 2012 met het ontwikkelen van ons eigen team op basis van talentmanagement. Met als basis de ontwikkeling van de klant, iedere individuele collega en het bedrijf, groeien we. Samen laten we zien dat werken anders kan met meer waarde voor iedereen!		

	De rol van de UN sustainable development goals voor het bedrijfsleven	
16	Patrick Blankers Functie: Head of Sustainable & Corporate responsibility Organisatie: Ericsson	
In september 2015 hebben de Verenigde Naties met unanieme stemmen de 17 belangrijkste agenda-punten voor onze planeet vastgesteld. Deze 17 Sustainable Development Goals (SDG's) moeten voor zowel overheden, NGO's als bedrijven de leidraad vormen om de grootste uitdagingen van onze planeet tot 2030 aan te pakken. Dit betreft met name extreme armoede, ongelijkheid/ onrechtvaardigheid in de samenleving en klimaatverandering. Het is belangrijk dat bedrijven niet gaan wachten op regelgeving of andere initiatieven van de overheid. Een actieve rol van het bedrijfsleven is essentieel voor het succes van de SDG's. Veel bedrijven kunnen hieraan bijdragen, door de SDG's te integreren in hun CSR-beleid. Dit wordt geïllustreerd met voorbeelden.		