

Verandering is eigenlijk altijd gaande

Door Wiebeke Sittrop “Leren en implementeren” is eigenlijk niet waar het om draait, aldus Erwin van Gorkum tijdens de derde Kennissessie NEVI Publiek in het Rijkskantoor Beatrixpark in Den Haag, waar gastheer UBR | HIS gevestigd is. “Implementeren klinkt te technisch, terwijl het menselijke handelingen zijn. Ik wil het hebben over Leren en doen, of eigenlijk Leren en proberen”.

Ruim 60 inkopers vanuit de publieke sector waren met één en hetzelfde doel bijeen: Leren met en van elkaar. Ook dat faciliteert NEVI voor haar leden in zowel de private als publieke sector. Het verhaal waarmee Erwin van Gorkum, voormalig afdelingshoofd UBR | HIS de themamiddag over Veranderen opende, was voor veel van de ruim 60 inkopers herkenbaar. De Fender basgitaar illustreerde zijn persoonlijke ervaring over

‘iets nieuws leren en veranderen’. Met andere woorden: uit je comfortzone stappen met een vleugje spanning.

Van Gorkum was als MT-lid betrokken bij de oprichting van UBR | HIS, de Haagse Inkoop Samenwerking van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk. De nieuwe samenstelling van diverse Haagse inkooporganisaties betekende verschillende culturen en nieuwe rollen. UBR|HIS telt tegenwoordig 30 inkoopadviseurs Europees aanbesteden en 20 adviseurs onderhands aanbesteden. De vier belangrijkste inzichten die hij heeft opgedaan in dit traject deelt hij met de aanwezigen.

“Vrijheid zit in je hoofd, in je gedachten”

Kennisambassadeur

Allereerst moet je zelf willen. Als je niet achter de verandering staat omdat je bijvoorbeeld twijfels hebt over de haalbaarheid of methode, dan is het belangrijk daarover in gesprek te gaan. Zelf op zoek te (laten) gaan naar nieuwe inzichten en oplossingen. Grote kans dat daarmee de drempel tot verandering

◀ Erwin van Gorkum





“Ondersteuning door management is essentieel met name bij doelmatigheid”

zijn? Die sneller, efficiënter of eenvoudiger zijn? In kleine groepjes bespreken de deelnemers hun eigen olifantenpaadjes en de voor- en nadelen hiervan. Verrassende uitkomst: we zijn ons er niet altijd van bewust dat we ze hebben. Een mooi bruggetje voor Ten Broeke om de bovenstroom en onderstroom bij organisaties toe te lichten.

lager wordt. Een goede begeleiding is een tweede vereiste. Dat hoeft niet een coachende leidinggevende of manager te zijn, aldus Van Gorkum. “Wij hebben medewerkers de mogelijkheid geboden zelf kennisambassadeur op een bepaald thema te worden. Vanuit hun enthousiasme en expertise, ondersteunen ze nu andere collega's bij veranderende werkmethodes”. Daarnaast moeten managers hun

medewerkers vertrouwen en ruimte geven om op zoek te gaan naar de (nieuwe) mogelijkheden. Waarbij grenzen opzoeken, fouten (mogen) maken en daarvan leren, positieve motivatie oplevert. Door bijvoorbeeld het grijze gebied binnen de Aanbestedingswet op te zoeken. En wanneer er dan toch een kort geding volgt, is dat winst. De inkoper is immers buiten zijn comfort zone gestapt en heeft daarmee de verandering ingezet. ‘Gewoon proberen’ is het laatste devies. Uit je comfortzone stappen. Jezelf verder en blijvend ontwikkelen. Dat maakt een veranderingsproces altijd boeiend.

Boven- en onderstroom

Wanneer je iemand vraagt de organisatie waar hij of zij werkt te tekenen krijgt je vaak een organogram, de officiële lijnen. Een strak ontwerp van verantwoordelijkheden en communicatie. De zogenaamde bovenstroom. Echter, er bestaat ook een sociogram. Deze is vaak interessanter omdat daar de informele relaties zichtbaar worden, de onderstroom. Deze bestaat uit zogenaamde petrishaaltjes die organisch groeien, een historie en gemeenschappelijke uitgangspunt hebben. Hier worden andere dingen op een andere manier besproken, minder gedeeld met andere petrishaaltjes en vaak helemaal niet gedeeld met de bovenstroom. Op het eerste gezicht oogt dit alles negatief, maar niets is minder waar. De onderstroom zorgt vaak voor vernieuwing binnen een organisatie en heeft daarmee een functie.

De uitwisseling in kleine groepjes van ervaringen over deze onderstroom levert herkenbaarheid en gelach op in de zaal. Iedereen heeft in zijn omgeving volop voorbeelden van de (relatie tussen de) boven- en onderstroom. Als je je hiervan bewust bent en inzicht hebt in de stromen, dan kan je daar je voordeel



▲ Ton ten Broeke

Op de vraag vanuit de zaal ‘hoe reageren bestuurders’ op de veranderingen? Kwam het antwoord uit diezelfde zaal: Je moet ze meenemen in ‘waarom je de grens opzoekt’ en hen continu bijpraten. Maar ‘al groeien bestuurders mee in het proces, ze blijven altijd wat zenuwachtig’. Zo luidt een aanvulling.

De theorie van Veranderingsprocessen en het individu werd vervolgens toegelicht door Ton ten Broeke, adviseur bij Kessels & Smit. Beginnend met een kort filmpje over olifantenpaadjes. Hoe zit het met olifantenpaadjes in je werk? Heb je eigen mechanismen in je werkprocessen die zo eigenlijk niet bedoeld



Deelnemers afkomstig van:

- ▶ Adviesbureau Voor Milieu en Leefomgeving
- ▶ Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- ▶ Belastingdienst /SSC/cao
- ▶ Beneker
- ▶ Bestuursdienst Galilei Onderwijsgroep
- ▶ Bureau Inkoop en Aanbestedingen ZO (Bizob)
- ▶ CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek)
- ▶ De Meerlanden Holding N.V.
- ▶ Emeritor Procurement Services
- ▶ Factorfive
- ▶ Gemeente Amsterdam
- ▶ Gemeente Gooisemeren
- ▶ Gemeente Hollands Kroon
- ▶ Gemeente Hollands Kroon
- ▶ Gemeente Vlaardingen
- ▶ Goedemensen Detachering
- ▶ Het NIC
- ▶ Hogeschool InHolland
- ▶ Hotelschool The Hague
- ▶ Inkoopvoor
- ▶ Ministerie van BZK
- ▶ Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
- ▶ NOS
- ▶ Politie
- ▶ Provincie Flevoland
- ▶ Raad Voor De Rechtspraak
- ▶ Reclassering Nederland
- ▶ Rijksschoonmaakorganisatie
- ▶ Rijksvastgoedbedrijf
- ▶ Rijkswaterstaat
- ▶ Servicecentrum Drechtsteden
- ▶ stichting Hogeschool Rotterdam
- ▶ UBR | HIS
- ▶ Waterschap Hollandse Delta



mee doen. Hoe dan? is de vraag vanuit de zaal. Kijk eens naar de kleuren van Caluwé bij veranderingsprocessen, geeft een deelnemer als tip. Door personen in gedragkleuren in te delen krijg je inzicht en kan je bewuster keuzes maken. Maar, zo werd duidelijk, er is geen kant-en-klare oplossing. Iedere situatie is weer anders. Neem voorafgaand aan een aanbestedingstraject of project goed de tijd om nadenken over de vraag hoe en wie je uitnodigt, en wat de beste methode is om dit te bereiken. Zet je de officiële kanalen in, gebruik je de petrischaaltjes of ligt de waarheid ergens in het midden?

Certificaten Update Kennissessies 2018

Na afloop werden de eerste certificaten Kennisupdate 2018 uitgereikt door Richard Lennartz, voorzitter NEVI Publiek én directeur UBR | HIS. Een mooie afsluiting van deze derde Kennissessie waarmee duidelijk wordt dat er behoefte is aan continu Leren met en van elkaar.



Kennissessies NEVI Publiek

Een van de speerpunten van NEVI Publiek is het netwerken actief verder te ontwikkelen en kennisdeling te bevorderen. De Kennissessies NEVI Publiek zijn hier een goed voorbeeld van. In 2018 is gestart met het faciliteren van deze interactieve sessies, **voor en door NEVI-leden die in de publieke sector** werkzaam zijn. De sessies worden altijd met toonaangevende partijen uit de publieke sector georganiseerd, zoals in 2018. De Nederlandsche Bank, Gemeente Rotterdam, UBR/HIS en Pels Rijcken.

Doel van de sessies is om actuele thema's en kennis te behandelen. Per sessie wordt één thema behandeld. In één dagdeel doe je rondom het thema kennis op van best practices van een van de organiserende organisaties, krijg je een kennisupdate van toonaangevende sprekers en kun je sparren met vakgenoten over waar je zelf tegenaan loopt in jouw organisatie.

Door de kennissessies bij te wonen blijf je laagdrempelig en interactief op de hoogte van de ontwikkelingen in het publieke inkoopvakgebied. Elk kwartaal is er een kennissessie NEVI Publiek.

Wanneer je minimaal 3 kennissessies in een jaar hebt bijgewoond kom je ook in aanmerking voor het Update certificaat. Daarmee maak je aantoonbaar dat je de ontwikkelingen in jouw vakgebied volgt en jouw persoonlijke ontwikkeling up to date houdt.

Heb jij een thema dat je behandelt wilt zien, of wil je ook als organisatie gastheer zijn van een Kennissessie NEVI Publiek? Neem dan contact op met John Weinstock of Berry Koolstra via (088) 3300700 of publiek@nevi.nl

NEVI®

Aidaschouw 5
2726 JZ Zoetermeer

Telefoon: (088) 33 00 700
E-mail: info@nevi.nl

www.NEVI.nl

NEVI INKOOP=NEVI

INKOOP=NEVI

INKOOP=NEVI