

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

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

Gast spreker:
Geline
Groeneveld



College 3
De Kansen
Dinsdag 9 maart

Tinka van Vuuren
&
Annemie van Loon

Inhoud

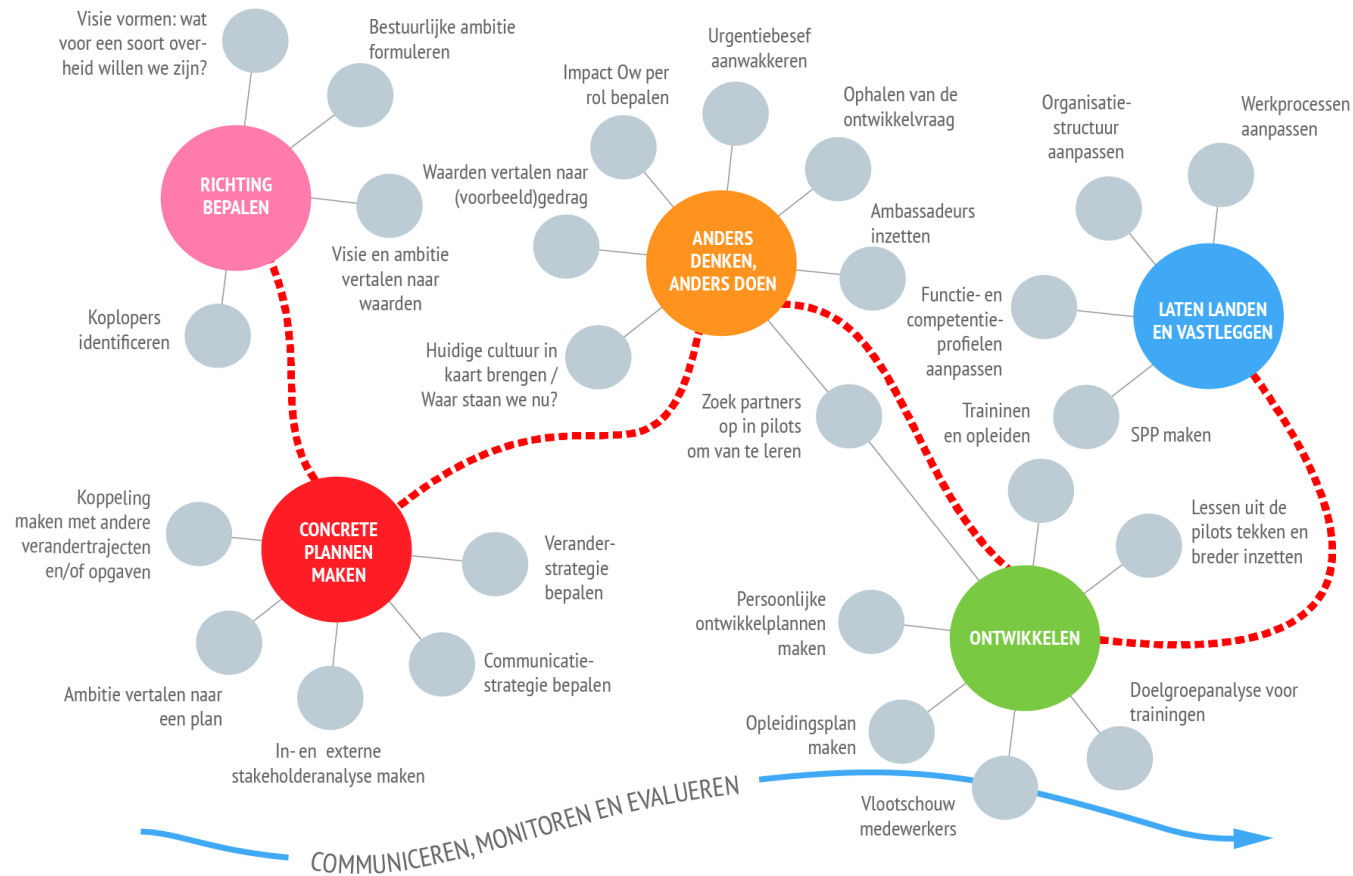
- Handvatten om de verandering voor houding, gedrag en kennis aan te gaan.
- Welke kansen biedt de Omgevingswet voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers?
- Hoe duurzame inzetbaarheid te vergroten in tijden van verandering door de Omgevingswet?
- Welke randvoorwaarden zijn nodig om nu duurzame inzetbaarheid versterken?

Veranderingen als gevolg van de Omgevingswet

- De verandering gaat vooral over houding en gedrag.
- Anders werken: Samenwerken, participatie en integraal werken zijn belangrijke pijlers onder de nieuwe wet.
- Hoe krijg je grip en inzicht op het veranderproces?
- Wat betekent dit voor medewerkers?



Een routekaart voor het veranderproces



Acht verschillende rollen (Veranderprofielen Gesprekstarter)

- Bestuur
- Management
- Projectleiding/casemanagement
- Strategische ontwikkeling fysieke leefomgeving
- Vergunningverlening
- Toezicht & Handhaving
- Specialistisch advies
- Omgevingsmanagement



Andere hulpbronnen om kennis, houding en gedrag te concretiseren

- Routekaart (UvW)
- Competentieprofielen Toolkit Werkende Processen (VNG)
- 6-delige OMOOOC-serie over Samenwerken 2019 (www.omoooc.nl)



Veranderen voor de Omgevingswet vraagt om een perspectief voor de langere termijn = duurzame inzetbaarheid

Een visie en aanpak vanuit de organisatie

&

Eigenaarschap van de medewerker over zijn/haar eigen inzetbaarheid

Veranderen vraagt om lange termijn perspectief = duurzame inzetbaarheid

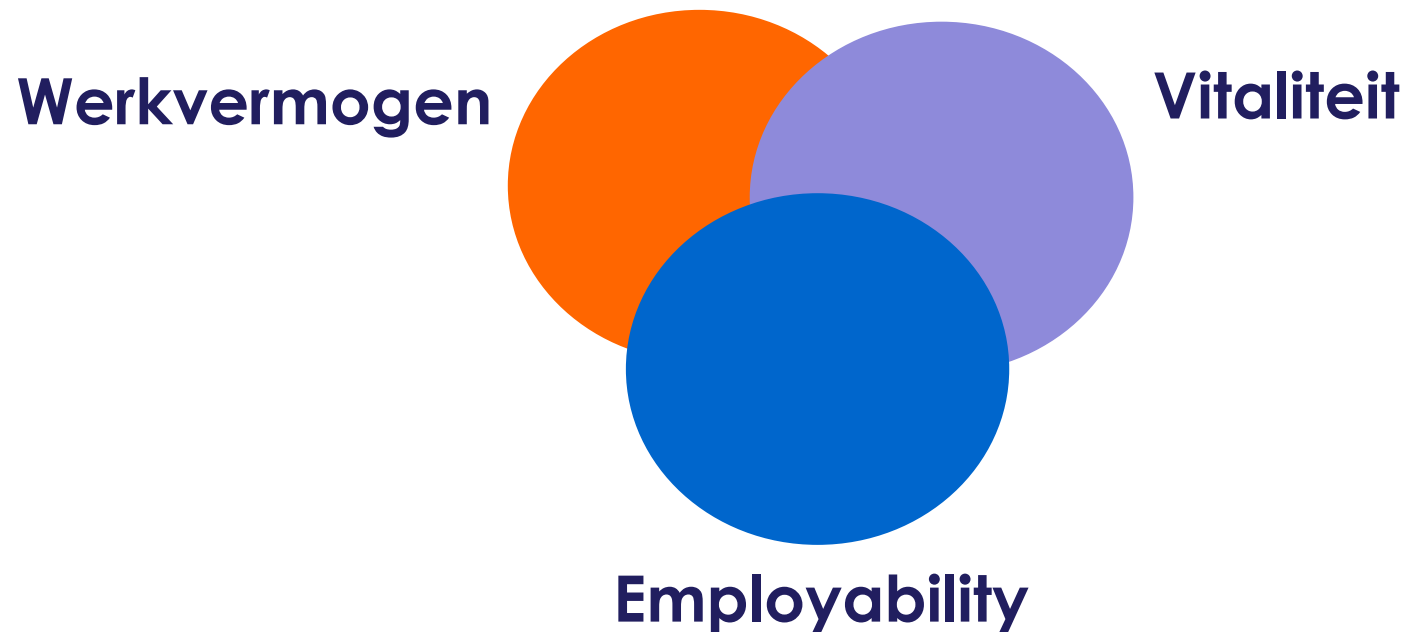
Een visie en aanpak vanuit de organisatie

&

Eigenaarschap van de medewerker over zijn/haar eigen inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid

In staat zijn om gezond, productief en met plezier huidig en toekomstig werk te kunnen en willen uitvoeren



Vitaliteit



Energiek, veerkrachtig, gemotiveerd
en met doorzettingsvermogen

Werkvermogen

Mate waarin medewerkers fysiek, psychisch en sociaal in staat zijn om te werken

Employability

Kansen en ervaren
mogelijkheden voor mensen om
met plezier aan het werk te
komen en aan het werk te blijven

EMPLOYABILITY

**BAAS IN EIGEN
LOOPBAAN**

Loesje

Postbus 1040
3801 BA Amstelveen www.loesje.nl

Hoe duurzame inzetbaarheid te bevorderen?



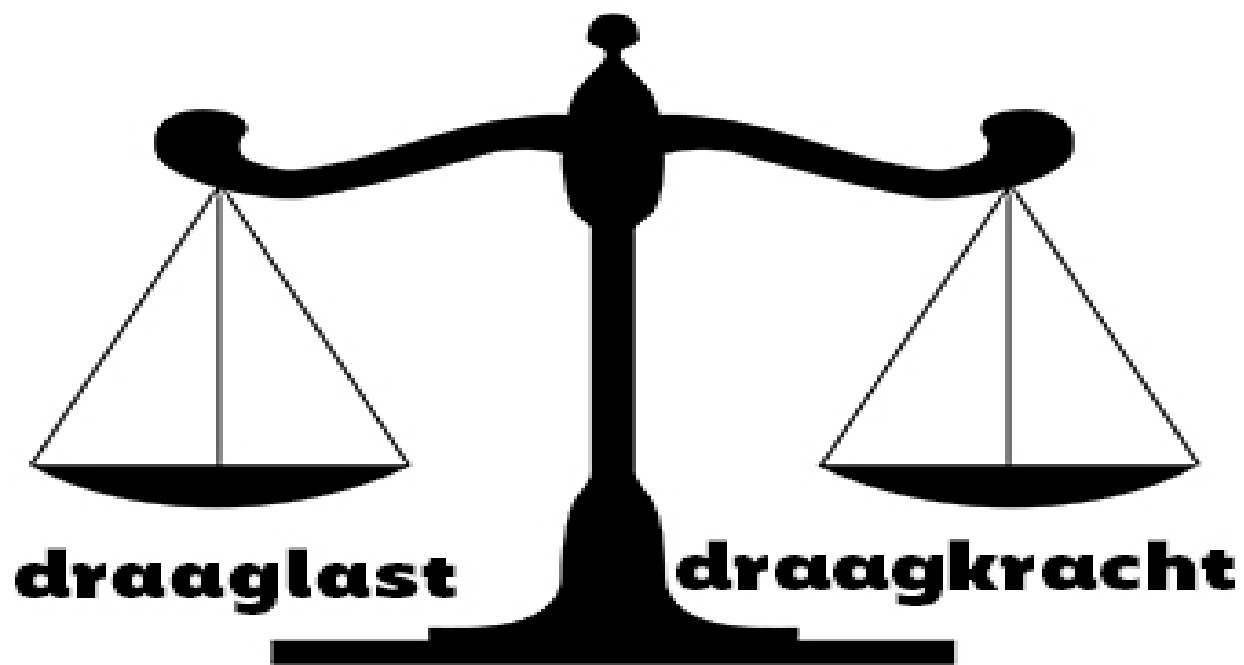
Duurzaam inzetbaar is

Steeds de balans weten te vinden tussen:

- Wat medewerker kan en wil én
- Wat werk, privé en maatschappij vraagt en biedt



Balans draaglast en draagkracht



Wat betekent dit voor de verandering voor de Omgevingswet?

- Veel onduidelijk over de komende verandering
- Toch weten we al wel iets
- Invloed door visie en ambitie eigen organisatie
- Balans zoeken tussen vitaliteit, werkvermogen en employability gedurende de verandering én in de nieuwe situatie

Hoe kan de balans versterkt worden?

	Vitaliseren	Verlichten
Individueel niveau	Werkende ontwikkelt zich (gezondheid, motivatie, vakbekwaamheid)	Taken en/of werkomgeving worden aangepast
Organisatie niveau	Organisatie biedt meer hulpbronnen	Organisatie verlicht taakeisen

Vitaliseren: draagkracht vergroten op individueel niveau

- Scholing en opleiding:
 - gericht op nieuwe functies, rollen en competenties en/óf op het aangaan van verandering
- Leefstijl:
 - gezonde voeding, beweging, stoppen met roken, voldoende slapen en ontspannen
- Zelfleiderschap versterken

Vitaliseren: draagkracht vergroten op organisatieniveau



- Autonomie en professionele ruimte:
 - welke ruimte is er bijvoorbeeld om te kunnen gaan samenwerken en participeren met de omgeving?
- Organisatiecultuur:
 - veiligheid die nodig is om te ontwikkelen en experimenteren met nieuw gedrag en een andere houding.
- Samenwerking tussen afdelingen:
 - bijvoorbeeld meer integraal gaan werken binnen de eigen organisatie en gebruik maken van elkaars kennis en ervaring.

Verlichtende maatregelen: draaglast verminderen op individueel niveau

- Deeltijd werken
- Demotie
- Beter leren omgaan met werkdruk:
 - hoe te doseren in een organisatie die in beweging is?

Verlichtende maatregelen: draaglast verminderen op organisatieniveau



- Meer functiedifferentiatie:
 - hoe gaat de organisatie om met nieuwe competenties, functies en rollen die ontstaan? Hoe worden die verdeeld? Welke kansen biedt dat?
- Herontwerp van werkprocessen:
 - met de komst van de Omgevingswet veranderen deze. Op welke wijze kan dat in kansen en mogelijkheden worden omgezet?
- Meer personeel:
 - Is hier ruimte voor? Wat betekent dat voor de taakverdeling?



Wat is zelfleiderschap?

Dat is jezelf zodanig beïnvloeden, dat je optimaal gemotiveerd bent, je eigen richting bepaalt en optimaal presteert.



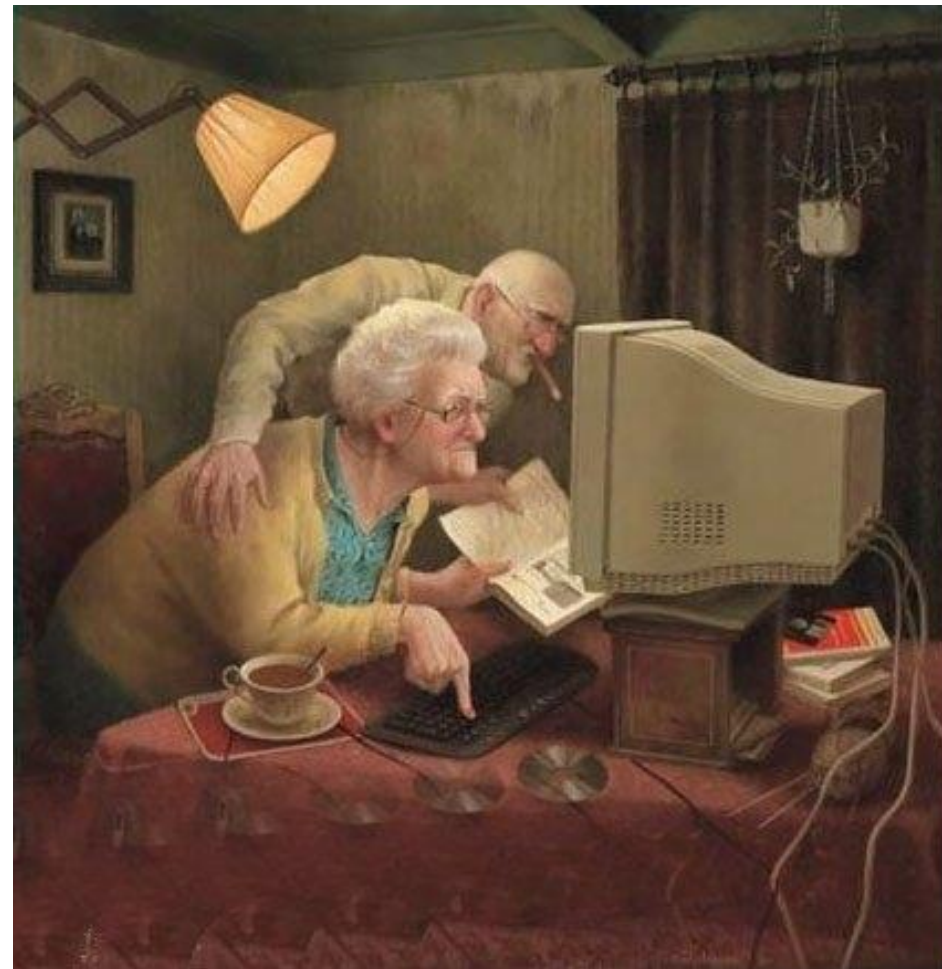
(Pauline van Dorssen, 2015)

Wat is nodig voor zelfleiderschap?



(Pauline van Dorsen, 2015)

Wat betekent een Leven Lang Leren?



Formeel en informeel leren

70%
Leren door werken



20%
Leren via coaching
& feedback



10%
Leren via trainingen
& cursussen



Informeel

Formeel

(In)formeel leren voor en in het werk

- Leren voor het werk door scholing en training
- Leren tijdens het werk van collega's, samenwerkingspartners, initiatiefnemers of inwoners
- Leren van fouten en durven experimenteren
- Leren als je verandert van taken, functie en/of werkgever

Leren door verandering van taken en werk

- Specialiseren
- Promotie maken
- Leren
- Afbakenen van taken
- Van vak veranderen
- Van functie veranderen
- Parallele carrière
- Verbreden
- Ontwikkelen
- Wisselen van taken
- Stapje terug doen
- Van organisatie veranderen
- Sector verlaten

Aanwezigheid van energiebronnen

- Betekenisvol werk
- Erkenning voor inspanningen en resultaten
- Uitdaging in het werk
- Leerwaarde
- Vakmanschap
- Autonomie
- Samenwerking

Werkomgeving kan versterken, verbinden en inspireren



1. Competentie (bijvoorbeeld door het geven van feedback en het aanmoedigen van leren)
2. Verbinden (bijvoorbeeld door te zorgen voor een goede sfeer en gedeeld doel)
3. Autonomie (bijvoorbeeld door het geven van ruimte en handelingsvrijheid)

Leiderschap*

Leiderschap is samen met anderen een toekomst vormgeven

1. Geen eenrichtingverkeer: relaties onderhouden en wederzijdse invloed
2. Samen activiteiten ondernemen en samen betekenis geven aan gebeurtenissen door toekomstvisie te scheppen
3. Samenspel tussen leiders en volgers: samenwerking
4. Gericht op resultaat
5. Realiseren van verandering

(* Jaap Boonstra, 2011)

Tips om kansen bij veranderen en ontwikkelen te vergroten

Leuk voor nu, goed voor later

Koppel de nieuwe competenties van de Omgevingswet aan de specifieke talenten en voorkeuren van medewerkers. Leuke activiteiten verhogen de intrinsieke motivatie en zijn makkelijker voor een langere tijd vol te houden.

Praktische gelegenheid

Zorg dat er middelen en tijd aanwezig zijn om te leren en ontwikkelen. Zonder dat is lastig om verandering te realiseren.

Niets anders dan het juiste kunnen doen

Zoek een sociale omgeving waarin je niets anders dan het goede gedrag kan laten zien: benoemingstermijnen voor bepaalde functies, zodat je niet jarenlang hetzelfde werk blijft doen, loopbaanpaden, roulatie van taken, etc.

Nog meer tips voor veranderen en ontwikkelen

Maak gebruik van de natuurlijke verandermomenten

De Omgevingswet brengt nieuwe competenties, rollen en functies met zich mee. Kijk hoe die op een goede manier kunnen worden verdeeld en ingezet bij medewerkers, zodat dit aansluit bij talenten en voorkeuren.

Leer stapsgewijs op het werk

Een goede leerstrategie is voorzichtig bijmengen: niet in een keer geheel ander werk, maar telkens een klein deel nieuwe, andere of extra taken toevoegen aan een takenpakket. Dit past bij een onderzoekende aanpak als de Omgevingswet, waar geëxperimenteerd wordt met nieuwe werkwijzen, die vaak stapsgewijs worden ontdekt en geïmplementeerd.

Doe het samen

Samen opleidingen en trainingen volgen, betekent dat je elkaar kunt ondersteunen. Kijk ook in pilots hoe je gezamenlijk actuele casuïstiek als leermoment kunt inzetten.

Dank voor jullie aandacht!

Tinka van Vuuren
Loyalis Kennis & Consult



Contactgegevens:

Tinka van Vuuren,

Prof. dr. Tinka van Vuuren
Loyalis / Open Universiteit

Website: <https://www.innovatiefinwerk.nl/experts/tinka-van-vuuren>

E-mail: tinka.van.vuuren@loyalis.nl

LinkedIn: www.linkedin.com/in/tinkavanvuuren