



Hoog Betrouwbaar Infrastructuur
“Failure is ~~not~~ an option”

INHOUDSOPGAVE

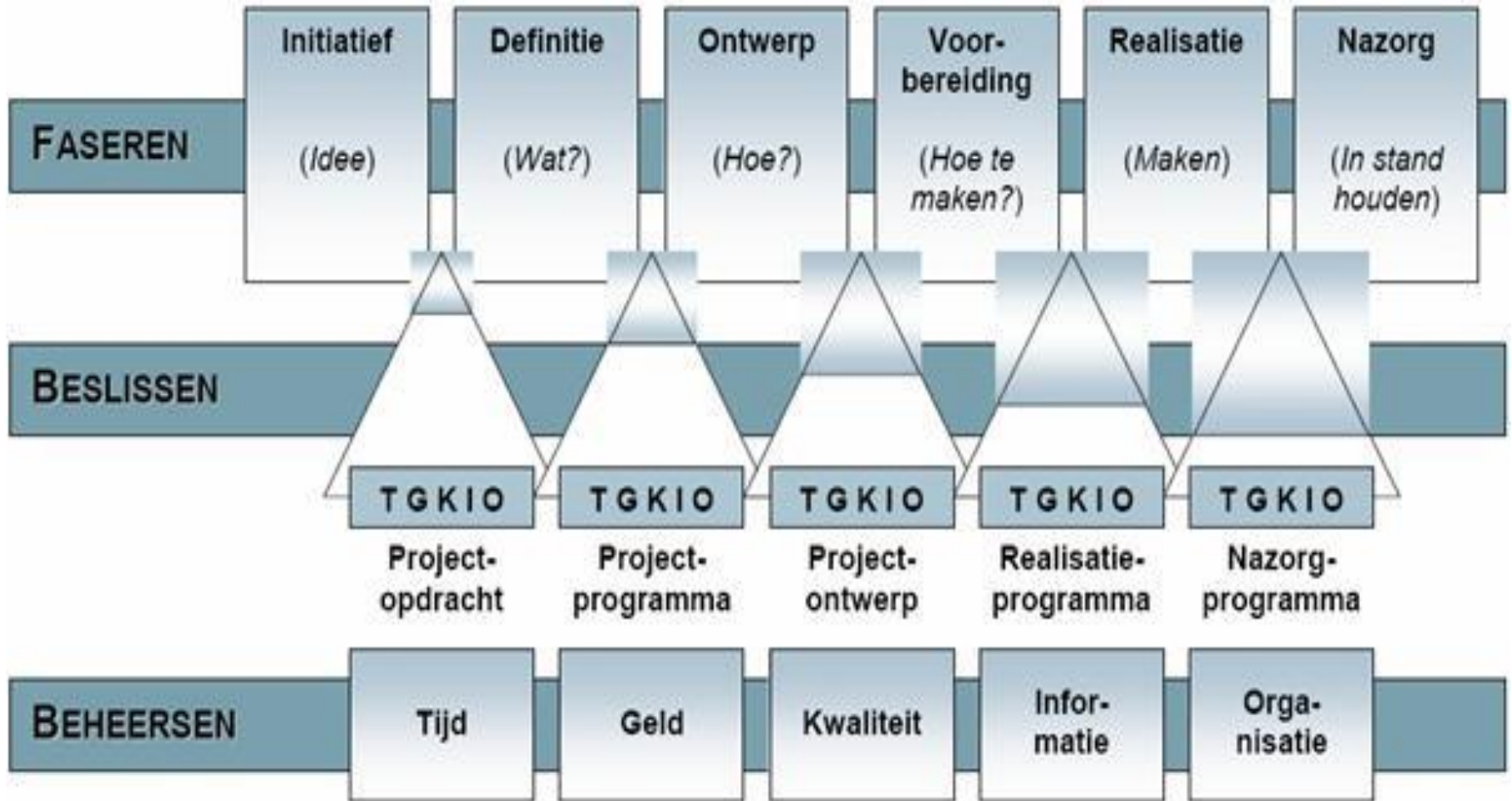
- Voorstelronde
- De RWS organisatie
 - wat voor werken voeren we uit
 - nadruk op techniek..maar
 - mensen doen het → teamwaarden poster/agenda 2013
- waarden RWS organisatie (RADIO-V)
- waarden RWS ↔ waarden HRO
- HRO lessen projectorganisatie gericht op zwakke signalen/veerkrachtig reageren
- Mijn eigen valkuilen
- Afronden met 'stellingen'

VRAGEN/AANVULLINGEN/KRITIEK → GELIJK STELLEN → DOEL IS DAT WE VAN ELKAAR IETS OPSTEKEN.

RWS realiseert projecten.....



RWS realiseert projecten.....



RWS realiseert projecten.....





RWS waarde/overtuiging ?

RWS leidraad voor denken en doen

= RADIO-V

- **Resultaatgedreven**

Oa. Afspraak is afspraak en 'ik laat me niet afleiden'

- **Aanspreekbaar**

Oa. Ik neem mijn verantwoordelijkheid en schaal tijdig op.

- **Dienstverlenend**

Oa. 'ik ben creatief in oplossingen' en 'ik heb oog voor behoefte collega's en help hen'

- **Integer**

Ik ken normen, ben aanspreekbaar en spreek anderen aan

- **Ondernemend**

Ik wacht niet af, sta open voor vernieuwing, ben actief in continue verbeteren processen/producten (Lean/KR8)

- **Verbindend**

Samenwerken binnen keten, kijk niet naar organisatiegrenzen maar naar resultaat.

RWS waarde/overtuiging.....


Resultaat
Aanspreekbaar
Dienstverlenend
Integer

- Vakmanschap
 - Discipline
 - Vertrouwd leiderschap
 - Heldere standaarden
 - Flexibele procedures
 - Overzicht (beeld van het geheel)
- + Opmerkzaamheid
- Opvangen zwakke signalen
 - Veerkrachtig reageren

Ondernemend
en
verbinden

In de 'genen' van de organisatie zit geloof in eerste 4/5 punten. Vanwege veranderingen gaan we ook voor de laatste 2 echter ondernemen en verbinden is nog gericht op voorspelbaar resultaat wat binnen TGKIO nog beter scoort.

RWS waarde/overtuiging.....



Resultaat
Aanspreekbaar
Dienstverlenend
Integer

A blue arrow points from this text box towards the right side of the slide.



A blue arrow points from this text box towards the left side of the slide.

Ondernemend
en
verbinden

Dilemma organisatie in moeilijke tijd...geloven we in de voorspelbare/maakbare wereld of anticiperen we op een wereld met de 'zekerheid' dat het morgen anders is.

RWS waarde/overtuiging.....

Theorie W	Theorie Z
Ontwerpen goed ontworpen en op onderhouden	Mensen leren ontwerp tekorten en tegenstrijdigheden op te vangen
Ontwerpen compleet en zijn	Mensen passen hun werk aan aan de vragen die eraan worden gesteld
Mensen handelen zoals verwacht en ze geleerd is	Mensen interpreteren en passen procedures toe toegesneden op de
Ontwerpers voorzien en anticiperen op alle omstandigheden	Mensen ontdekken en corrigeren als lopen
Mensen zijn faalfactor	Mensen zijn succesfactor

Resultaat
Aanspreekbaar
Dienstverlenend
Integer



Ondernemend
en
verbinden



Het glazen plafond

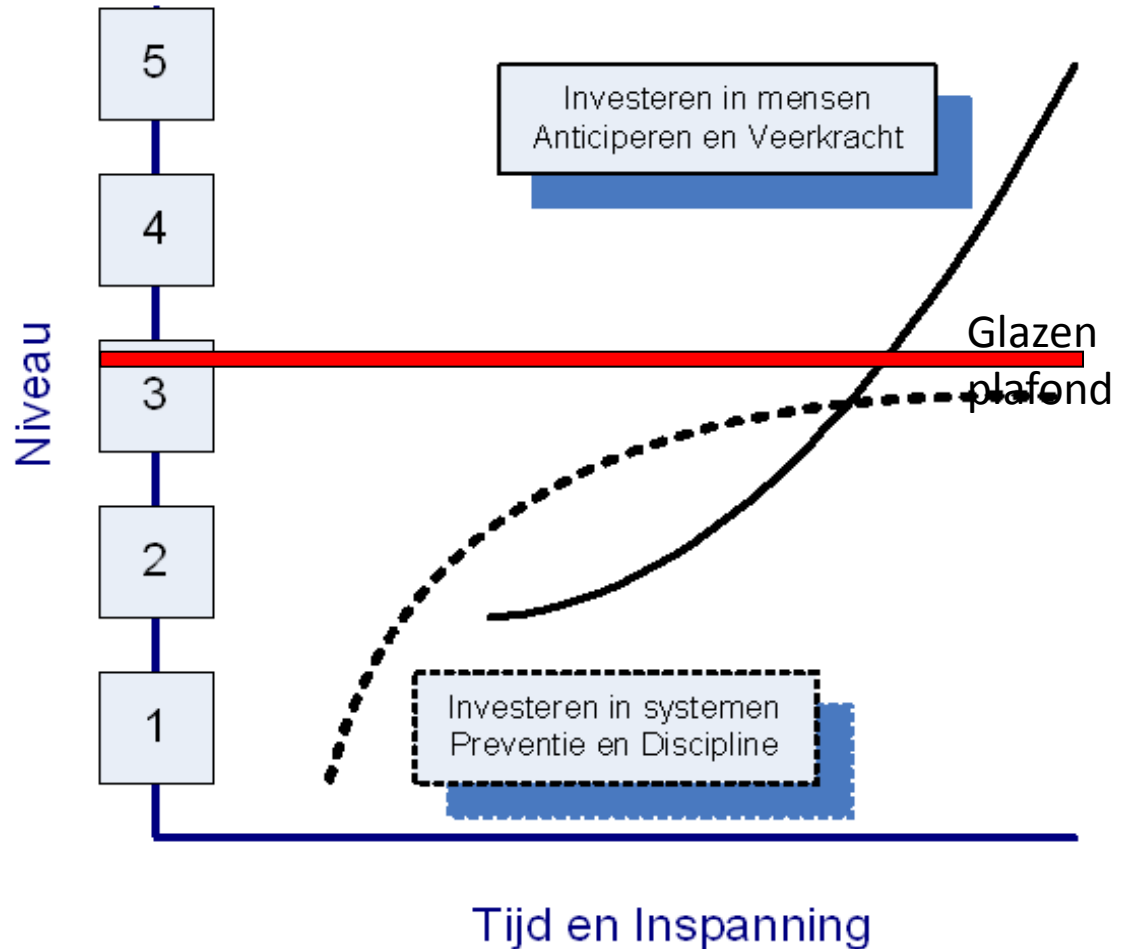
we kijken vooruit/terug en doen het iedere keer beter

we werken juist aan problemen die we nog steeds vinden

we hebben systemen (structuren/regels) om alles te managen en anders maken we een aangepast systeem

we reageren alleen als we er last van hebben!

wat maakt het uit zolang we er maar geen last van hebben!



Dilemma organisatie in moeilijke tijd...investeer je in 'zekerheid' middels meer regels, afspraken, discipline of durf je zekerheid te zoeken door meer verantwoordelijkheid te geven aan mensen.

Struikelblokken in de praktijk



- Overtuiging in projectteam 'wij maken geen fouten' en 'eilandcultuur'
- 'We weten hoe het werkt' het gevaar van routine (KR8/Lean)
- 'Wiel niet uitvinden'
- 'De OG/minister vindt dat...'
- Het kan niet omdat het niet in de organisatie past
- Het is geen kwestie van of/ of maar en/en (controle en opmerkzaamheid)
- Mijlpalen scoren niet het waarom van een kritische geluid
- Resultaatgedreven/oplossingsgericht maakt dat kritische evaluatie minder aandacht/tijd krijgt.

Hoe is opvangen zwakke signalen geregeld in project?

- Team/overleggen zijn gericht op verstoringen. Er is veel onderling vertrouwen/platte organisatie zodat ongemak snel op tafel komt.
- Relatief lange werkrelaties, persoonlijke motivatie is dagelijks gespreksonderwerp.
- Waarden team zijn benoemd: Plezier, Waardering en Resultaat. Sturing is gelijkwaardig mens en resultaat gericht.
- Er is terughoudendheid tot simplificaties/ervaring op zeer veel onderdelen; zeker menskant. Er is onderling collegiaal respect voor verschillende vakdisciplines. Juist risicovolle/kansrijke raakvlakken zijn extra bemenst.
- Projectorganisatie zit met aannemer op één locatie met gezamenlijke kantine en bijeenkomsten.

Hoe is veerkrachtig reageren geregeld in project?

- Grote deskundigheid medewerkers, benoemen successen/kansen/fouten.
- Interne kwaliteitsborging juist door externe evaluaties op risicovolle processen
- Respecteren deskundigheid onafhankelijk van positie, plaats in organisatie.
- Maximale interactie tussen projectleden en verschillende teamonderdelen, flexibele kantoorplekken zodat medewerkers vrij bijelkaar kunne aanschuiven en over vakgebieden heen kunnen kijken
- Team expliciet naar buiten/externe wereld ingericht. Strategisch Omgevings Management brengt belangen externe wereld in beeld.
- Rouleren medewerkers door de teams, enerzijds lange stabiele teamrelaties maar ook hoge mate van doorstroming teamleden door de jaren heen. Daardoor team met groot extern netwerk waar actief gebruik van wordt gemaakt.

HRO in mijn werk blijvend aandacht...

- Succesvol in het verleden is risico voor toekomst.
- Nieuw project start iedere keer weer op 0
- Nieuwe mensen passen niet automatisch in heersende projectcultuur, ik moet bereid zijn stap terug te doen en ook echt aan te passen aan nieuwe inzichten/meningen
- Huidige bezuinigingen zetten vakmanschap onder druk: juist meer veerkracht en respecteren deskundigheid is nodig maar druk op control neemt toe.
- Komst LEAN/KR8 als panacee voor RWS:
 - overzicht is goed maar mag niet doorslaan naar regelzucht
 - niet alle veerkracht eruit snijden



Hoog Betrouwbaar Infrastructuur
“Failure is ~~not~~ an option”

Betrouwbare verwachting!

