



1 OCEAN

Sociale Innovatie Topsector Logistiek

Discussie Diner

1 OCEAN Coöperatie U.A. | Groot Handelsgebouw Stationsplein 45 | 3013 AK Rotterdam

t +31(0)88 1414 800 e welcome@1ocean.nl i www.1ocean.nl



1 OCEAN

1^{ste} Discussie Diner Sociale Innovatie

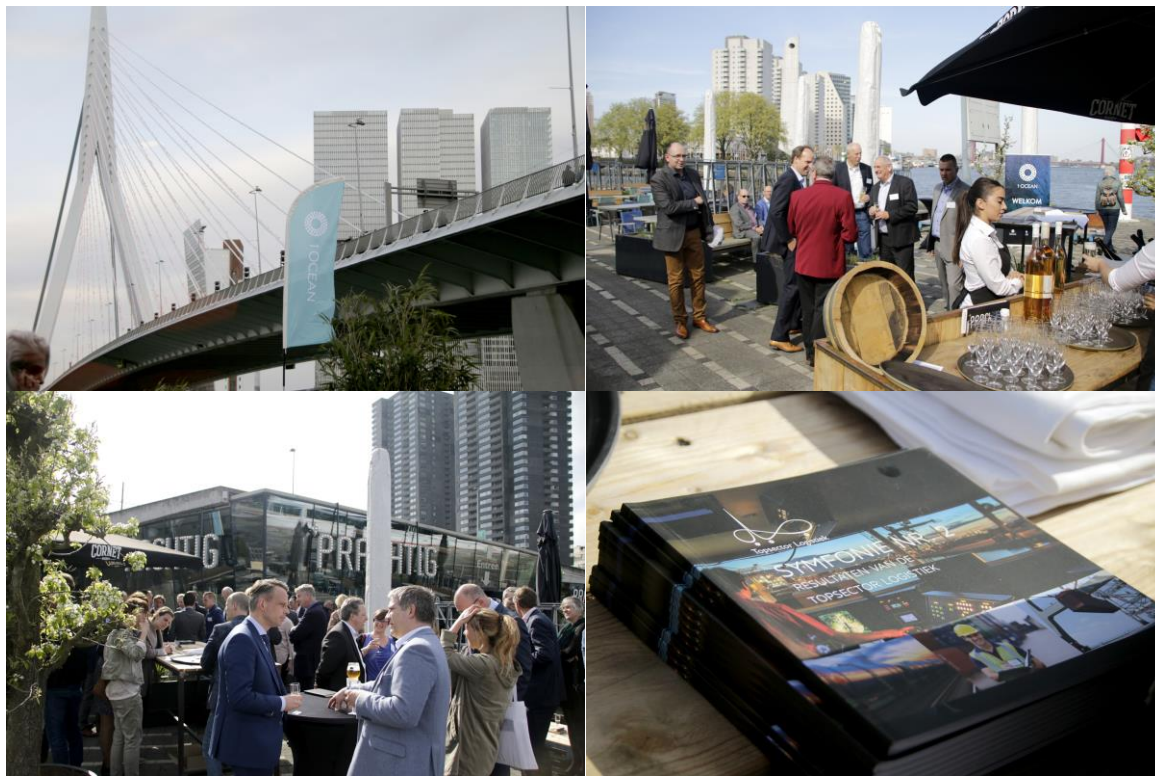
Datum	21 april 2016
Locatie	Bar-Restaurant Prachtig, Rotterdam
Gespreksleider	Gert Jan Huisink, partner bij 1 OCEAN
Aantal deelnemers	70
Aantal tafels	12
Aantal no-shows	0
Deelnemerslijst	Bijlage I
Resultaten ronde 2 en 3	Bijlage II
Over 1 OCEAN	Bijlage III

Rotterdam, mei 2016

Integrale tekst draaiboek en programma

16.30 uur

[Ontvangst deelnemers op het terras van Prachtig]



17.00 uur

Dames en heren, hartelijk welkom. Mag ik u verzoeken plaats te nemen aan tafel. Het eerste nummer op uw badge geeft aan welke tafel u mag plaatsnemen.

[mensen gaan naar binnen en nemen plaats]



17.05 uur

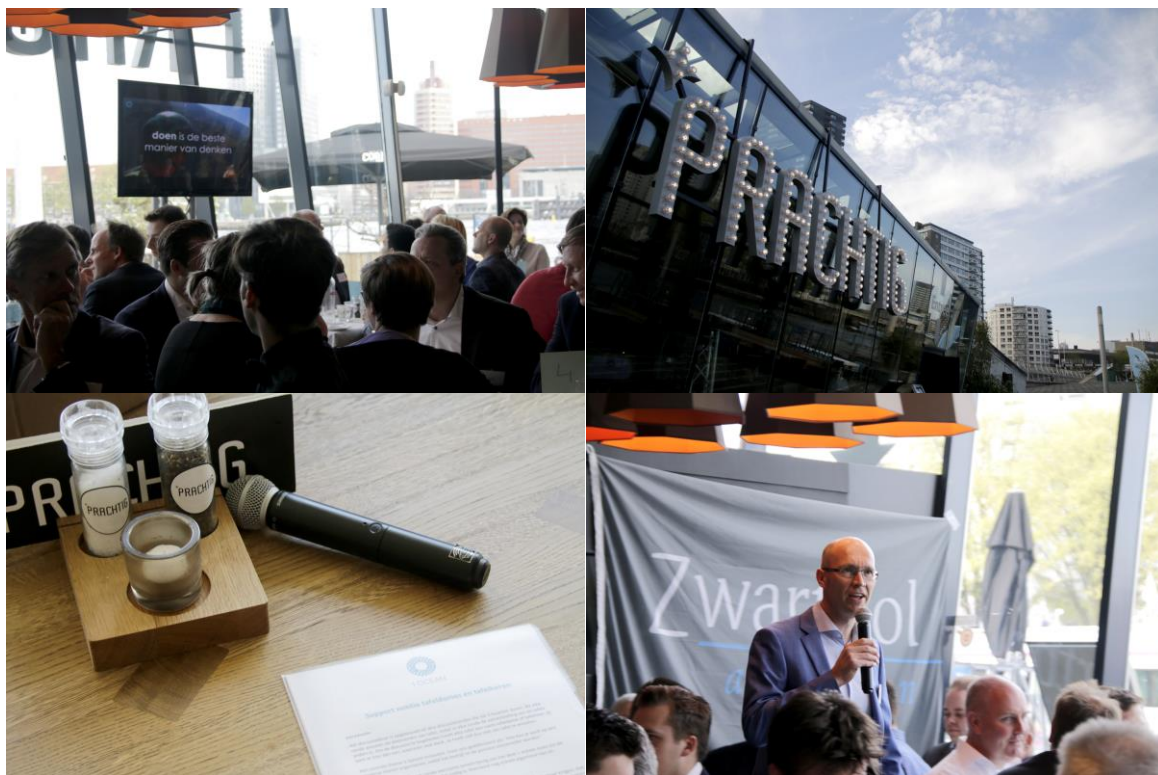


[\[Klik voor video 1\]](#)

17.08 uur

Hoe kunnen we werk anders organiseren. Gebruik makend van technologische innovaties. Gebruik makend van ieders kennis en kunde. Zodat je als bedrijf en als persoon succesvoller wordt in een concurrerende omgeving. Met andere woorden: hoe kunnen we sociaal innoveren.

Mijn naam is Gert Jan Huisink, partner bij 1 OCEAN, en ik heet u namens de Topsector Logistiek, Connekt, Zwartbol advocaten en Incompanion, van harte welkom bij het eerste discussie diner over sociale innovatie.



Dit diner is onderdeel van een onderzoek dat we mogen uitvoeren voor de Topsector Logistiek. Nu is sociale innovatie niet een logistiek specifiek thema, het speelt in alle sectoren. Vandaar dat we heel blij zijn dat we deze eerste keer verschillende mensen uit uiteenlopende vakgebieden en sectoren bijeen hebben, zodat de nodige kruisbestuiving kan plaatsvinden.

We hebben heel even gedacht aan een traditionele setting. Met een mooie lijst van interessante sprekers. Zodat u rustig kunt zitten en luisteren. Maar dat gaan we dus niet doen. Die gewoonte gaan we doorbreken. Want 70 personen alleen laten luisteren, vinden wij zonde van de hier aanwezige kennis, kunde en creativiteit.

Wat gaan we dan wel doen? We gaan vanmiddag met elkaar in discussie. Drie keer om precies te zijn. Na elke discussieronde wisselt u van tafel en maakt u kennis met andere deelnemers. Tijdens de discussie wordt een diner geserveerd. Het is dus de uitdaging om tegelijk te discussiëren en te eten. Kleine tip: probeer niet alleen te praten, maar ook te luisteren. Dat eet een stuk makkelijker.

Ik heb een ouderwets maar zeer effectief instrument meegenomen, om aan te geven wanneer de ronde is afgelopen **[BELLEN]** Zodra deze bel gaat, stopt u met de discussie, en heeft u 10 minuten de tijd om even te ontspannen en naar uw nieuwe tafel te gaan. Het tweede nummer op uw badge. Zodra de bel nog een keer geluid wordt, heeft u nog 1 minuut de tijd om op uw nieuwe plaats te gaan zitten. En u hoeft alleen uw glas mee te nemen, de rest wordt verzorgd.

Zijn hierover vragen? Aan elke tafel zit een tafeldame of tafelheer, die het proces begeleidt. Hij of zij kan uw vragen beantwoorden, mocht iets niet helemaal duidelijk zijn. Voor de rest is het gewoon doen en ondervinden. Ok, laten we beginnen. We gaan we eerst terug in de tijd. We gaan terug naar de jaren negentig.

17.11 uur



[\[Klik voor video 2\]](#)

17.13 uur

Weet u nog hoe de wereld er uit zag in 1995? Dus nog iets voor dit filmpje? Ik ging dat jaar samenwonen. Hoewel, ik zat 8 maanden van dat jaar op zee. Het was het jaar van de val van Srebrenica. Maar ook het jaar waarin 200.000 Nederlanders geëvacueerd moesten worden vanwege overstromingsgevaar langs de grote rivieren. We handelden nog in guldens en de meeste bedrijven maakten winst, behalve Fokker. Motorola was marktleider in de mobiele telefonie en internet ging via de inbelmodem. En het was het jaar waarin voor het eerst grootschalig werd gesproken over flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Nu zitten er ook een aantal jongeren in de zaal die waarschijnlijk denken, waar gaat dit over?

Aan de mensen die 1995 wel bewust hebben meegemaakt: aan u de uitdaging om uit te leggen hoe we toen werkten. Hoe we het werk hadden georganiseerd. En aan de jongeren de uitdaging om daarover vragen te stellen. Mocht je dat lastig vinden, dan heb ik hier alvast drie vragen die je mag gebruiken als je wilt.

De eerste vraag is simpel, je vraagt gewoon: Waarom? Die kun je er op elk moment ingooien, doet het altijd goed. En als je niet helemaal tevreden bent met het antwoord, of je denkt dat er meer achter zit, dan vraag je: oh, en waarom? En als je echt tot de kern wilt komen, dan vraag je nog een keer: Waarom?

Mensen, laten we terug gaan in de tijd en met elkaar ontdekken of, en hoe we in 1995 anders werkten dan nu. Schrijf alles wat u te binnen schiet op de bierviltjes die op tafel liggen. Dat wordt ons gezamenlijke verslag. Schrijf zoveel u wilt, er liggen viltjes genoeg. Wel een beetje leesbaar alstublieft. En vergeet niet tussen het praten en schrijven door te genieten van het eten en het drinken, het is tenslotte een discussie diner. Dan spreek ik u straks weer.



17.15 uur

[Discussieronde 1: voorgerecht]



18.00 uur [BELLEN]

18.09 uur [BELLEN]

18.10 uur



[\[Klik voor video 3\]](#)

18.12 uur

Wat een relaxed leven zou je hebben als je je nergens zorgen over hoeft te maken. Dit advies is even ter geruststelling aan u allen. Maakt u zich geen zorgen als de discussie wat stroef begon, of dat u misschien meer had willen zeggen. Elke input van uw kant is waardevol. Met elke suggestie, idee of opmerking zijn we blij. Geen zorgen.

Het was wel leuk om de tijd weer even terug te halen. Het tempo en de rustperiodes uit 1995 herken ik niet meer, maar gedoe in organisaties lijkt van alle dag. Niet alles blijkt zomaar te veranderen omdat er opeens nieuwe technologie beschikbaar komt. Dat zit toch wat dieper. Waarom is dat? Een klein college van psycholoog Barry Schwartz uit een TED congres van 2014.

18.13 uur



[\[Klik voor video 4\]](#)

18.17 uur

Hoe zouden we willen werken? Niet zoals net geschetst als veredelde loonslaven. Maar als individu die waarde toevoegt aan de organisatie. Als we het bestaande idee over hoe we werk zouden moeten organiseren loslaten, tot welke sociale innovaties komen we dan? Want, anders dan het verleden dat vastligt, kunnen we de toekomst wel degelijk beïnvloeden.

Laten we dat met elkaar eens gaan doen, waarbij we ons richten op de toekomst. Op het jaar 2023 om precies te zijn. Waarom 2023? Omdat parallel aan ons onderzoek, TNO op dit moment ook onderzoek doet naar sociale innovatie, en daarbij een doorkijkje geeft naar de logistieke arbeidspool in 2023. En om de inspanningen van TNO en van ons op elkaar aan te kunnen laten sluiten, kiezen we ook voor het jaar 2023. En 7 jaar voorruit kijken is nog net te overzien.

Ok, laten we naar hoofdgerecht van vanavond gaan: De centrale vraag voor de discussie luidt: Hoe zouden we willen werken over 7 jaar? Wat is ons ideaalbeeld? En dan niet alleen 'in een hangmat met een kokosnoot in de hand', hoewel ik dat zeker zal toejuichen. Nee, hoe willen we werken als bijdrage aan het succes van de organisatie en versterking van jezelf. En we gaan er voor het gemak van uit dat we allemaal nog met plezier aan het werk zijn (en niet met pensioen zover dit dan nog bestaat). Daarvoor hoeft je je niet te beperken tot de interne organisatie. Denk ook aan je directe netwerk en de externe omgeving. Succes.

18.19 uur

[Discussieronde 2: Hoofdgerecht]

19.00 uur [BELLEN]

19.09 uur [BELLEN]

19.10 uur



[\[Klik voor video 5\]](#)

19.13 uur

De vorige discussieronde was leuk. Dromerige types kunnen dit ook erg goed. Taakgerichte mensen wat minder. Leer je elkaar toch weer even kennen aan tafel.

We gaan door naar het toetje. Dit is de ronde waar het allemaal om draait. De voorgaande gerechten waren slechts een opstap naar deze laatste discussie. En de centrale vraag hierbij is: wat moeten we dan NU gaan doen? In deze ronde gaan we op zoek naar maatregelen waarmee we morgen al een stap kunnen zetten naar de gewenste situatie in 2023. We gaan op zoek naar best practices, naar out of the box ideeën die mensen in bedrijven al hebben durven toepassen. Voorbeelden die andere kunnen helpen ook te vernieuwen. Die het aandurven om daarmee te experimenteren.

Want het onderzoek dat we uitvoeren moet niet slechts leiden tot een pak papier, maar tot een stimulans tot sociale innovatie. De Topsector Logistiek ziet graag dat sociale innovatie een boost krijgt. Dat mensen en bedrijven daadwerkelijk aan de slag gaan. En dat begint met het gewoon te gaan doen. Dus, wat kunt u vanaf morgen anders doen om succesvoller te worden? Het woord is weer aan u.



19.15 uur

[Discussieronde 3: Toetje]

20.00 uur **[BELLEN]**

20.00 uur



[\[Klik voor video 6\]](#)

20.03 uur

Dames en heren. Volgens mij was dit een geslaagd experiment. Ik heb hele goede suggesties, oplossingen en uitdagingen gehoord. Dank voor uw enthousiaste input.

Maar hier stopt het niet, er zijn drie vervolgen. De eerste is dat we u uiteraard terugkoppelen over wat we vandaag verzameld hebben. En we willen u ook na vandaag betrokken houden bij het onderzoek. Daarvoor gaan we u elke 2 weken een concrete vraag sturen in relatie tot sociale innovatie. Het enige wat u daarvoor hoeft te doen is JA/MEE EENS, of NEE/NIET MEE EENS te antwoorden. Dat kost hooguit 1 minuut van uw tijd. Daarvoor

krijgt u teruggekoppeld alle reacties van de overige deelnemers. En dat is weer een mooi leermoment.

Ten tweede daag ik u uit om met 1 van de ideeën uit ronde 3 aan de slag te gaan. En laat ons weten hoe dat gaat. En wees niet bang om eens wat anders te doen dan anders. Ook al kijken je collega's in eerste instantie misschien een beetje vreemd op. Het gaat uiteindelijk om het resultaat: succesvoller worden.

Het derde gaat over het hier en nu. U heeft hopelijk 15 nieuwe mensen leren kennen aan tafel. Daar zaten vast een aantal mensen bij die u beter wilt leren kennen. Daarvoor is nu de gelegenheid. Rest mij u bijzonder te bedanken voor uw komst en uw bijdrage aan de discussie. Dank.

20.05 uur koffie, thee, napraten en netwerken



20.30 uur einde

Bijlage I Deelnemerslijst Discussie Diner

Voornaam	Achternaam	Organisatie
Joris	Arts	BASE Advocaten
Annewieke	Baank	Da Vinci College
Aldo	Baljet	Mentorproject Rotterdam
Rik	Berghout	Panthion
Jip	Bijvoet	Wonqo
Martin	Bloem	Marstrat BV
John	Blom	Chalant-ICT B.V.
Marjolein	Boer	Port of Rotterdam
Jeroen	Bouman	VIT22
Pim	Breedveld	Rotterdam Mainport University of applied sciences
Ward	Bruininks	Mooy Logistics B.V.
Ryan	de Bruin	Davinci college
Jacco	De Gruyter	Maritime
Rikkert	de Kort	1 OCEAN
Robert	Delfos	Defensie Materieel Organisatie
Dyantha	Desloover	1 OCEAN
Maarten	Dirks	Effics
Jacqueline	Driessen	CommitCompany
Leonardo	Duijzer	Davinci college
Jos	Goedhart	Docdata
Maarten	Hektor	Involtum
Koen	Houtkoop	Rotterdam Mainport University
Gert Jan	Huisink	1 OCEAN
Erik	Jonker	DaVinci college Dordrecht
Robert	Karremans	Incompanion
David	Knukkel	RIMS BV
Karen	Koelman	Middin
Michiel	Koelman	Oracle
Sebastiaan	Lindenhof	PitchParrot
Erik Th.	Matzinger	MaCoMa sheq
Alejandro	Medina Kok	Davinci college
Michiel	Meijer	Inmarsat Maritime
Maarten Jan	Officier	Maarten Jan Officier advies en management
Bas	Ort	Zwartbol Advocaten
Klara	Paardenkooper	Rotterdam Mainport University of Applied Sciences
Ruben	Plasmeijer	Rotterdam Mainport University of Applied Sciences
Kees-Willem	Rademakers	Hogeschool van Amsterdam
Wouter	Reinders	Rotterdam Mainport University of Applied Sciences

Jan	Slooter	Marine Line
Suzanne	Smit	Marilog
Piet	Snaphaan	1 OCEAN
Wouter	Spoor	ROOPS presentatieburo
Jim	Svenoy	Company Vitality
Anton	Tieleman	DCMR Milieudienst Rijnmond
Ester	van Baaren	NMT
Remon	van de Watering	Oracle
Arie	van den Herik	Quadraet
Monique	van der Drift	STC-group
Martin	van der Jagt	Veth Propulsion
Peter	van der Meij	Top Team Logistiek
Dennis	van der Velden	1 OCEAN
Harriet	van der Winden	Landal GreenParks BV
Ruben	van Eijck	BASE Advocaten
Gisella	van Geenen	Presskit Media
Peter	van Kluijven	STC-group
Koen	van Leeuwen	Corrosion
Wiljon	van Leeuwen	MBO
Wim	van Losser	Mentorproject Rotterdam
Steven	van Luipen	Van Luipen Advies
Jan	van Muijden	Vivenz
Loes	Van Rijsoort	Landal GreenParks
Izabella	van Tuijl	Tasio bv
Ludo	van Vliet	Davinci college Dordrecht
Bianca	Visser	Marstrat BV
Miranda	Vodegel	KennisDC Logistiek Gelderland
Ron	Vollenga	Inmarsat
Marsha	Wagner	Topsector Energie
Janneke	Wiersema	Ladybuq
Peter	Wiersema	ABN AMRO

Bijlage II

Resultaten ronde 2 en 3

1. Minder 24 uur per dag bereikbaar
2. Max 10 uur bereikbaar via telefoon(mobiel, internet) in 2023
3. Indammen van email verkeer, meer face - to - face contact en vertrouwen kweken
4. Communicatie wordt weer meer binnen bepaalde uren "niet altijd bereikbaar"
5. Voorkom onnodig (auto)verkeer; op m'n overdekte sagway naar het werk
6. Hoe gaan we om met virtual reality i.p.v. skype?
7. Andere (lossere) contracten
8. Hybride arbeidsmarkt met samenwerking
9. Werken zonder arbeidscontracten
10. Op resultaat "afrekenen". Output gaat boven aantal uren werken.
11. Hybride arbeidsmarkt
12. Meerdere opdrachtgevers
13. Meer uren verdeeld over verschillende opdrachtgevers
14. Brandbedrijf steeds scherper definiëren voor juiste match brandpersoon
15. We hopen en voorzien toename in minder traditionele contracten, meer (gedeeltelijke) zelfstandigheid
16. Afrekenen op basis van uren
17. Kunnen we de OR's en wetgeving 'omzeilen' zodat je contractvormen voor medewerkers echt flexibel maken?
18. Nieuwe contractvormen: werken voor meerdere bedrijven, loyaliteit aan jezelf, terug naar de gildes
19. Het fenomeen beroep verdwijnt
20. Arbeidscontract verdwijnt.
21. Recruitement: van contract naar "werken" en "???" niet leesbaar
22. Ik ben ZZP-er met de zekerheid (ziektekosten / personen) van een vaste aanstelling
23. Afwisseling van functies
24. Verweven van werk-privé- werken-leren
25. Als het kan de mogelijkheid bieden om flexibel in te delen
26. Meer zzp-ers als flexibele resources. Meer diensten afnemen -> op output
27. Meer rolwissels en flexibele inzetbaarheid. Eindgebruikers zullen meer gehoord worden. -> wel afhankelijk van competentie van gebruikers om te vertalen
28. Blijf investeren in persoonlijke wendbaarheid
29. Flexibele schil beter georganiseerd
30. 58% van alle beroepen zijn over 5 jaar verdwenen
31. Een te grote categorie mensen die nog 'lekker' een heel leven bij 1 bedrijf hetzelfde wil doen
32. Werken aan de flexibiliteit van lager opgeleiden
33. Makkelijk en snel kunnen veranderen van baan als "het tijd is" en je voelt dat je wat nieuws nodig hebt
34. Zelf tijd indelen, meer mogelijkheden om zelf ja/nee te kunnen zeggen
35. Leren dat de medewerker van de toekomst flexibel moet zijn, geen functie heeft maar projecten ahv competenties doet en vooraluit intrinsieke motivatie werkt
36. Hoe omgaan met de flexibiliteit van deze wereld
37. Werktijden worden flexibeler, bestaan weekenden nog wel?
38. Trots zijn op wat je doet
39. Regels loslaten
40. gezond verstand gebruiken
41. Eigen ontwikkeling
42. Waardering voor de vakinhoudelijke experts
43. Persoonlijk contact wordt persoonlijker
44. Niet denken dat alle mensen hetzelfde zijn
45. Bestaande kaders loslaten
46. Meedenken met thuissituatie
47. Ruimte maken om buiten de deur te denken
48. voorkomen sociale druk dat je moet reageren

49. Geestdodend werk bestaat, het geeft ruimte om daarna goed te functioneren
50. Doen waar je nu honger naar hebt
51. Als alle mensen hun motivatie/passie/kracht ontdekken, zodat er intrinsieke motivatie ontstaat. Vonk vinden om interesse te ontvlammen
52. Zelfstandige denkers en doeners creëren die met anderen tot grootse zaken kunnen komen
53. Realiteitszin: naar zowel werknemer als werkgever.
54. Balans structuur + vrijheid
55. Passie + energie uit werk
56. In een idee moet je geloven. Er zit een hiaat tussen in iets geloven en het doen. Daar ambassadeur voor creëren.
57. Waardering vanuit jezelf, niet van de leidinggevende
58. Jezelf zijn/ je er zijn
59. Personal branding
60. Leer jezelf accepteren dat je anderen (collega's, studenten) niet begrijpt en zij jou niet en van daaruit toch samenwerking en wederzijds respect creëren
61. Bij de keuze van levensstijl
62. Luisteren naar alle lagen van de maatschappij en hun mening laten meewegen
63. In 2023 zijn er werkverslaafden
64. werk ≠ verplichting = vrijheid (verantwoordelijkheid nemen)
65. Grotere kloof tussen generaties door digitalisering van de maatschappij
66. Leven Lang Leren als arbeidsvoorwaarde
67. vakgebied doorgroeien
68. Robotisering in dienstverlening speelt een grotere rol
69. meer regiewerk minder willen milieu belastend
70. Robotisering
71. Kennis verwerving verzorgen voor medewerkers en seizoenarbeiders
72. Door digitale wereld vallen meer mensen buiten de boot. Nieuw 'laag' van mensen met een beperking. Hoe krijgen we deze mee?
73. Jongeren kennen niet anders dan de digitale wereld. Om deze generatie te bereiken moeten nog verder digitaliseren
74. Mensen moeten mee kunnen gaan met de digitale revolutie
75. Ideaal= zelf invloed hebben op inhoud van mijn opleiding
76. Mensen leren om te gaan met social media
77. e-learning met praktijkonderwijs verwachten minder face tot face contact
78. Verdiep je in de jongere generatie: stel je kwetsbaar op als docent
79. Geen output financiering meer in het onderwijs
80. Onderwijs stapt af van output-financiering (% van studenten dat slaagt) naar input-financiering (budget per student die richt inschrijft voor studie)
81. Zonder toetsing naar eindniveau mbo4
82. Beroepen worden communicatiever & intuïtiever. Multi-disciplinaire mensen nodig.
83. Leid mensen op in vrijetijdsbesteding
84. Opleidingen beter laten matchen
85. Het onderwijs moet anders: blended learning
86. Persoonlijke interesse & affiniteiten worden leidend in leer- en werkprocessen.
87. Structuur loslaten - mensen anders opleiden
88. Wie werkt er nog in vak waarvoor hij is opgeleid? -> competenties
89. Ontwikkeling van medewerkers -> opleiding capaciteiten
90. Naar klant/product opleiden
91. Zelf eigen verantwoordelijkheid: waarom doe je zoals je het doet
92. Beter coachen van studenten
93. Ervaring opdoen
94. Ook "moeizame" groeien
95. Leven lang leren
96. Onderwijs, geen verandering van aanpak. Alleen kennisvergaring wordt anders, klassieke manier van lesgeven gaat veranderen naar kennisoverdracht

97. in 2023 is er niet veel veranderd, meer terug naar de basis (kennisoverdracht)
98. Realiteit voor jongeren in beeld brengen
99. Dichter bij talent zitten,
100. Scholen meer samenwerken
101. Meer stages
102. Kinderen aan maatschappelijke thema's blootstellen
103. Bereidt daar jongeren op voor op het gebied van: blijven leren/ontwikkelen, geen/weinig pensioen, meerdere werkgevers, zelfredzaamheid, wat wilk je echt?
104. Begeleid als oudere, jongere mensen in het vinden van hun plek in deze wereld:
105. Bij de keuze van baan
106. Mijn kinderen moeten nu kiezen voor een beroep/werk in 2023
107. Voorbeeld omscholing gasfitters
108. Is diploma het einddoel van een opleiding?
109. Thuiswerken en geen woonwerkverkeer geeft vrachtwagens alle ruimte op de weg
110. bv Huisarts belt via Skype met oudere patiënten
111. Technologie neemt over wat ons niet gelukkig maakt. Wij gaan ons verdiepen in wat ons wel gelukkig maakt
112. Afhankelijk van niveau
113. Logistiek sector is traditioneel met hierarchische structuur, gaan we nog meer u zeggen of meer je/jij? Verkleint de afstand tot je beg?
114. Meedenken met thuissituatie
115. Persoonsspecfiek
116. U en jij zal dit verschillen zegt iedereen u zegt iedereen jij
117. de administratieve lasten voor het werkvolk zijn veel te hoog (kapiteins op een schip, mensen in de zorg, politie) beangstigend voor 2023?
118. Tijd wordt steeds kostbaarder, waarbij steeds een grotere vraag naar betrouwbare diensten (tegen bekende tarieven) itt vaste werktijden
119. Klein starten
120. Het maakt niet uit waar je werkt maar dat he het leuk vind wat je doet
121. Ruimte voor vernieuwing
122. Meer vrijheid geven werkgebied & tijden, 9 tot 5 behouden of niet?
123. Ook scholen delen de 52 weken meer flexibel in
124. 360graden visie binnen bedrijf op alle niveaus: ring moet groter worden
125. Logistiek efficiënter goedkoper
126. Werken waar je wil en wanneer je wil
127. resultaat --> waardering
128. Meer doen met HR dossiers
129. Andere organisatievorm minder lagen
130. MVO bedrijfszingeving meets pers. Zingeving
131. Andere samenwerkingsvormen met leveranciers -> resultaat
132. Development workshops met bedrijven in de keten
133. Verdiep je in de jongere generatie: communicatie van alledag
134. Verandering van samenleving naar meer open samenleving, waar mensen meer met elkaar samenwerken
135. Branche overschrijdend overleg
136. Minder effectiviteit, efficiëntie, compact etc. Meer passie, emotie, karakter
137. Werk en privé echt gescheiden houden.
138. Een toekomstige baan met zelfstandigheid, vrijheid, een eigen idee uitwerken.
139. Continu je dienst/product zelf aanvallen/proberen weg te concurreren
140. Samenwerken met klanten voor gezamenlijk doel
141. Toch structuur want dat hebben mensen nodig
142. Persoonlijker
143. Klantenservice moet persoonlijker worden ipv tegen een computerstem praten
144. Kennis wordt een soort openbaar goed. Het zal dus gaan om de persoonlijke noot, het persoonlijke contact.

145. Nieuwe netwerkorganisaties van zzp-ers
146. Meer persoonlijk contact
147. Het ideale bedrijf: plat/geen lagen, geen aandeelhouders, leider+visionair, kleine organisatie, 1 vestigingsplaats als ontmoetingsplaats
148. Het ideale bedrijf: max 25 man, projectvergoedingen+basisvergoeding, geen onderlinge concurrentie maar versterking
149. Het ideale bedrijf: blijven leren en ontplooiën, geen last van vaste verplichtingen privé (hypotheek etc), geen vaste werklocatie
150. Angst is een slechte raadgever
151. Horizontale ... verticale stappen. Betaling zou afhankelijk moeten zijn van mate van zelfrealisatie. 2e kans
152. Voetbal metafoor. Verdiepen naar ... voetballer verdient meer dan ...
153. Vrijheid om te kiezen
154. Werken op je eigen niveau
155. Vrijheid om zelf keuzes te maken
156. Werkspot voor projecten binnen bedrijven met ervaringsbelevingen
157. Netwerken en verbindingen maken vanuit zingeving, toevoeging talent & missie
158. Geen extreme controle van baas
159. Minder hiërarchie
160. Meer projectmatig werken
161. Meer resultaat gericht werken
162. Hopelijk een meer menselijke communicatie
163. Facilitering vanuit de directie -vertrouwen om thuis te werken en goede laptop en mobiele telefoon
164. Minder bazen, meer zelfstandigheid; echter niet voor iedereen weggelegd
165. Branche overschrijdend overleggen
166. Management moet medewerkers meer vertrouwen geven → loslaten
167. Communicatie wordt weer menselijker
168. Bedrijven moeten weer menselijk gaan communiceren
169. Rechtstreeks contact niet: toets 1, toets 2, enz
170. Meer sociale betrokkenheid
171. Beter communicatie ("echt communiceren")
172. Zorg ervoor dat de gap tussen jong en oud verdwijnt, Begrijp de jeugd
173. Iedereen wordt zelfstandig ondernemer van zijn eigen carrière
174. Breng iets mee!! Geef iets mee!!
175. Nu doen: terug naar persoonlijk contact
176. Wie bepaalt hoe ik me voel en hoe ik mijn werk doe
177. Sociale innovatie is eng! Want verandering is eng! Als echter de intentie is dat iedereen blijft en er beter van wordt dan is alles mogelijk.
178. Er blijft ook .. Dat gedaan moet worden
179. Van nu naar presteren/uitvoeren of van goed naar kwaad?
180. Meer control op afstand, digitaal wergnemer/werkgever
181. In 2023 werk ik zelfstandig en (nog meer) in projectverband
182. Ik werk alleen met bewust veel contacten
183. Het bedrijf bestaat niet meer CEO, HR, Panamapaper zijn het bedrijf, de rest is inhuur op afroep
184. Medewerkers willen nut en "brood" --> willen werken waar ze bij horen
185. Veel over sociale innovatie praten in je omgeving (collega's, klanten, leveranciers) om het onderwerp een plak te geven
186. Fouten mogen maken of zelfs gestimuleerd worden dit te doen
187. Durven/ meer risico's nemen
188. Zingeving in beroepen wordt belangrijker
189. Op resultaat afrekenen
190. Gevoel dat we gecontroleerd worden hindert creativiteit en innovatie
191. Mensen betrekken bij meer dan waar voor aangenomen zijn
192. je wilt gestimuleerd worden in je werk - door uitdagingen/ veranderingen. Moet je baas dat doen of jezelf

193. Kijk naar individuele personen
194. Bedrijfszingeving
195. Als geestdodend: ze behandelen je goed en het is gezellig
196. Binden boeien van alle schillen
197. Meer vertrouwen in werknemers
198. Verdiep je in de jongere generatie: laat ze de maatschappij (het werkende leven) ervaren
199. Management moet meer vertrouwen
200. Generatie Y: waardering krijgen voor je werk
201. Vertrouwen krijgen
202. Kunnen experimenteren
203. Naar mensen kijken ipv papieren
204. Omgeving waar je getriggerd wordt
205. Stip op de horizon
206. Met zingeving werken: purpose driven leadership, meer vrije tijd
207. Blijf vooral doen wat je leuk vindt
208. Waardering geven & vertrouwen
209. Bewust zijn van verschillende manieren van leidinggeven
210. Beter nagaan waar behoefte naar is
211. Gevoel nodig te zijn
212. Waardering van je werkgever en collega's
213. Waardering snel, korte termijn, directe feedback
214. Hoe krijg je mensen met lager opleidingsniveau mee?
215. Moeilijkheid om mensen uit hun comfort zone te krijgen en veranderingen door te voeren
216. Vrijheid geven naan de medewerker en dit ook waarderen als opdrachtgever
217. Verantwoording geven binnen kaders
218. Waar ligt de grens van voor mensen moeten zorgen en ze beschermen t.o.v. samen om de tafel gaan en afspraken maken (in samenwerken) die voor beiden goed zijn
219. In een leuke inspirerende omgeving werken
220. Technologische mogelijkheden zijn eindeloos. Nu moeten mensen komen die systemen ontwikkelen die data filteren --> alleen relevante info
221. Kwaliteitscontrole moet beter --> administratieve processen beter op elkaar aansluiten hopelijk met innovatie. Dit gaat lukken in de toekomst
222. Systemen aanpassen aan de gebreken (als bv mensen het beroepsmatig niet digitaal in zich hebben)
223. Administratie in ze zorg & aan boord is nu al gigantische veel, waar gaat het heen? Meer naar ipad programma met drop downs om in te vullen
224. Programmeren van invulformulieren
225. De techniek is een hulplijn voor sociale innovatie
226. Werken in de cloud
227. Meer communiceren via skype (face to face)
228. Acceptatie van technieken zowel in onderwijs als in het bedrijfsleven: belangrijk is echter dat het persoonlijk contact blijft
229. Meer robots meer vrije tijd. Productie terug naar NL -> robotisering is nieuwe industriële revolutie
230. Met technologie doe ik alles zelf. Robots icm specialisten. Iedereen combineert klussen.
231. Veel meer gebruiksvriendelijkheid
232. Alles is makkelijker gemaakt qua gebruikspullen van technologie in de logistiek
233. Robotisering (frightening)
234. Iedereen heeft een digitale "secretaresse" die alle simpele klussen doet - werk is voornamelijk creatief
235. Communicatie is meer geïntegreerd in het lichaam
236. 2023: technologie en ict volledig geïntegreerd,
237. Virtual reality
238. 3D printer
239. Meer op resultaat afrekenen
240. met wie kan je afspraken maken, met wie niet
241. Klant log business model
242. De gemiddelde werkweek wordt verkort naar 30 uur

243. vrijetijd wordt belangrijker
244. Waarom technologie?
245. HRM is niet nodig om winstgevend te zijn
246. Productiviteit per individu meten dmv intel wordt verboden
247. Dockdata heeft aantrekkingskracht op gebieden
248. We hebben specialisten en veelzijdige mensen, dit verschil wordt nog groter in 2023
249. Technologie verkleint de wereld; 2023 laat maar komen
250. Culturen in andere landen zijn socialer: burens, familie, ouder ouders. Whatsapp maakt dit nu beter
Facebook niet (of soms)
251. Systemen met gezichtsherkenning en vingerscans vergroten veiligheid in 2023
252. Sociale interactie hoeft niet meer face2face
253. Gamen = teamsport en leidt tot vriendschap
254. 2023 --> gaat de administratieve druk nog hoger worden?
255. Moet één dienst nog het sociale hebben
256. Verantwoordelijkheid was vroeger bij jezelf. Nu neemt het bedrijf dit van je over, dit veroorzaakt
administratieve druk
257. Vroeger had je een band met je huisarts, nu is het meer een functioneel iemand
258. Blijven we U zeggen if meer jij, komt het terug? (de hiërarchie)
259. Wij weten steeds meer van elkaar (Obama kijkt naar Games of Thrones)
260. Inhaken in actuele sociale zaken van vrienden via Facebook
261. Je wilt graag bij de grotere bedrijven werken (naam, status) maar eigenlijk ben je maar een nummer
262. Contact met werknemers en klanten wordt anders, werkt meer procesmatig
263. Heb je over 20/30 jaar nog een CEO en CFO binnen bedrijven of meer 'crowd' aan 'leiders'
264. Tijd wordt steeds kostbaarder
265. Flex gaat door
266. Zingevend werken niet alleen om geld te verdienen
267. Gaan mensen zich En daardoor Gedrag verbeteren
268. sociale component werken blijft
269. Aan de rand van de automatisering zal er altijd ongeschoold werk zijn
270. Er verandert helemaal niks
271. 2023: werk Conform 2015, met minder hypes
272. Face tot Face contact gaat niet verdwijnen
273. Meer zingeving door jongeren persoonlijk
274. Flexibiliteit
275. Selfservice en contractflexibiliteit wordt groter -> draadloos opladen wordt groter
276. Onderwijs: docenten laten controle los: maken student verantwoordelijk voor hun eigen resultaten (dit
geldt ook voor bedrijven)
277. Is er nou echt zoveel veranderd in sociale innovatie over 7 jaar? De technologie om anders te gaan
werken is er al 10 jaar...
278. Working nomads: werken niet meer afhankelijk van geografische locatie
279. Discussie veel over het verleden en niet over hoe naar de toekomst
280. Communicatie bereikbaarheid? Mensen individualistisch. Verhouding werkgever/nemen,
opdrachtgever/zzp
281. Social media steeds groter, vooral bij veel bedrijven
282. Technologische ontwikkelingen versnellen zich rap
283. Middenklasse krijgt het moeilijk
284. Deeleconomie, vooral in stedelijke gebieden
285. Wie kan meekomen, wie niet?
286. Initiatief
287. Waardering
288. Waardering
289. Invloed van sociale controle
290. Personaliseren
291. Verbetering van snelheden
292. Selfservice concepten (aan - uit.nl) zullen in steeds meer gebieden worden toegepast

- 293. Thuis werken
- 294. Vooruitgang en banen, wat is nodig/gaat gebeuren
- 295. Moet je gecontroleerd kunnen worden op je werk door je baas? Gaat je dit laten gebeuren?
- 296. ... maar niet moeten

Bijlage III Over 1 OCEAN

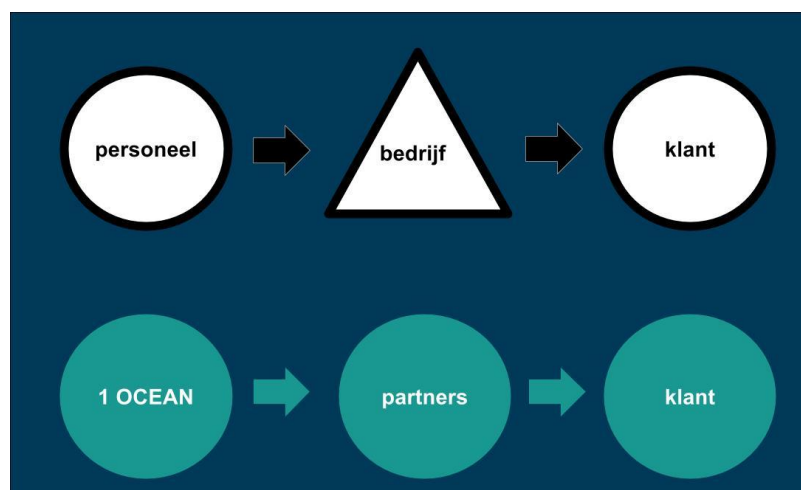
Op alle vlakken vinden disruptieve ontwikkelingen plaats. Dankzij nieuwe technologie en een connected wereld. De onzekerheid neemt toe, organisaties passen zich aan, samenwerkingsvormen veranderen. 1 OCEAN vormt daarin een nieuw baken. Met een innovatieve organisatievorm adviseren en begeleiden we bedrijven, overheden en kennisinstellingen bij organisatievernieuwing, risicobeheersing en communicatie. 1 OCEAN opereert vanuit Nederland (Rotterdam) en Zwitserland (Luzern).

Traditionele organisatievorm

Bij een 'traditioneel' bedrijf worden specifieke diensten of producten geleverd aan een klant. Zie onderstaande figuur. Om te kunnen leveren worden middelen ingekocht en personeel ingehuurd via een (collectieve) arbeidsovereenkomst. De waarde creatie en macht ligt bij het bedrijf.

De organisatie heeft veelal de vorm van een piramide. Besluiten worden uiteindelijk bovenin genomen (directie, raad/college van bestuur).

Veel bedrijven zijn gespecialiseerd in een bepaald vakgebied. Het oorspronkelijke doel van de organisatie gaat soms verloren doordat het in stand houden van het systeem de overhand krijgt. Iedereen staat ten dienste van het systeem.



1 OCEAN

Bij 1 OCEAN ligt de waarde creatie bij mensen, in ons geval de partners. 1 OCEAN is daar ondersteunend aan.

De organisatie heeft de vorm van een oceaan. Een organisch systeem van mensen zonder vaste functies of lagen. Persoonlijke vrijheid en verantwoordelijk wordt gecombineerd met de kracht van het collectief.

Het aanbod van 1 OCEAN is fluïde en verandert met het toetreden en uittreden van partners. Ons ultieme doel is een wereldwijde organisatie te vormen waar we alle voordelen van een succesvol bedrijf weten te vertalen naar meerwaarde voor de partners. Een bedrijf waar we bij willen horen.

Mensen laten ondernemen. Dat is wat we doen.



1 OCEAN Coöperatie U.A.

Stationsplein 45

3013 AK Rotterdam

t +31(0)88 1414 800

e welcome@1ocean.nl

i www.1ocean.nl