



1 OCEAN

Sociale Innovatie Topsector Logistiek

Uitkomsten Discussie Diner

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

[t+31\(0\)88 1414 800](tel:+3120881414800) ewelcome@1ocean.nl [iwww.1ocean.nl](http://www.1ocean.nl)



1 OCEAN

Inhoudsopgave

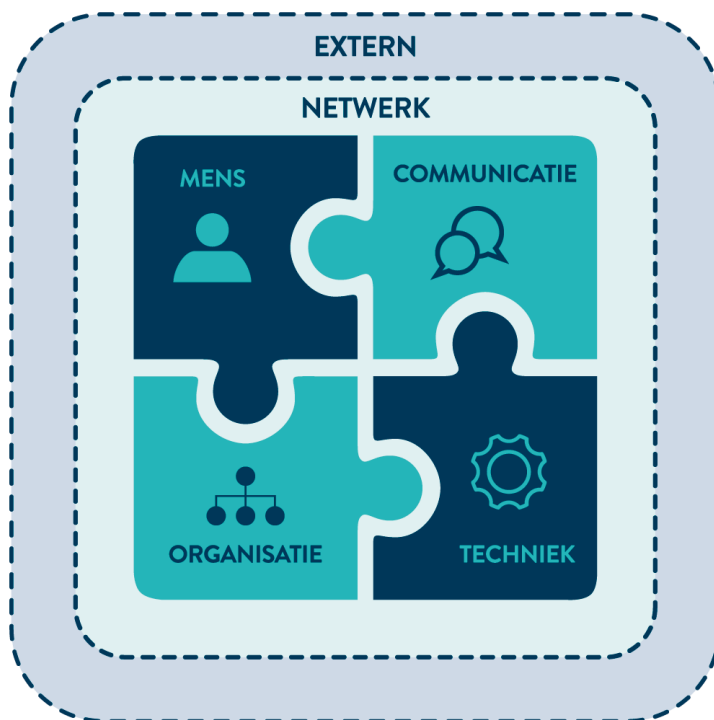
Samenvatting	3
Inleiding	5
Van viltjes naar thema's	6
De innovatiethema's en onderwerpen	9
Toepassingsmogelijkheden	11
Bijlage I Support notitie tafeldames en tafelheren	14
Over 1 OCEAN	16

Rotterdam, mei 2016

Samenvatting

Op basis van de uitkomsten van het discussiediner met 70 deelnemers zijn vier innovatiethema's vastgesteld: mens, communicatie, organisatie en techniek, met in totaal dertig onderliggende onderwerpen. De thema's vormen het uitgangspunt voor het implementeren van sociale innovatie. Doordat de thema's een hoge mate van onderlinge interactie hebben, heeft innovatie op één thema bijna ook altijd gevolgen voor alle andere thema's. Dit is kenmerkend voor de dynamiek van sociale innovatie.

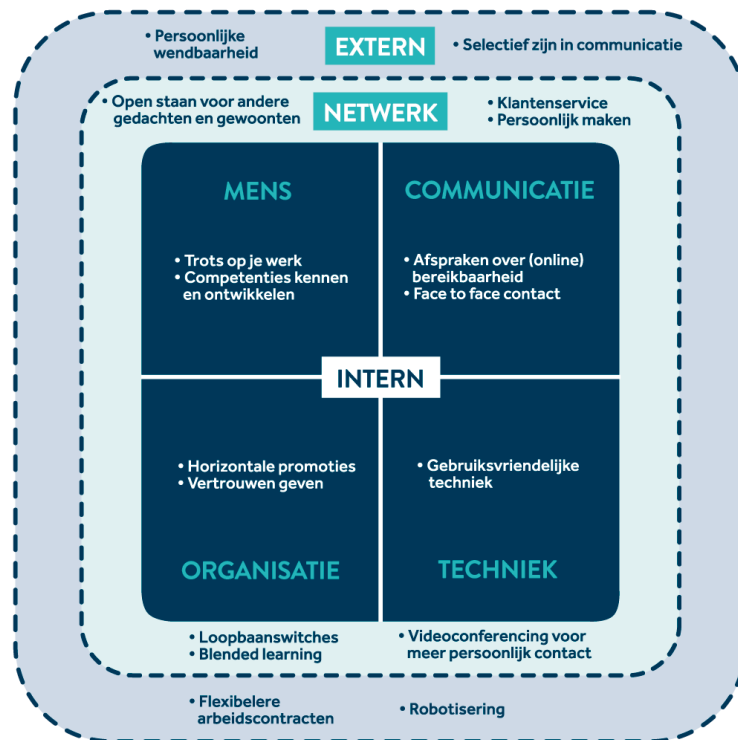
Figuur: De innovatiethema's en de niveaus van sociale innovatie



Naast de thema's zijn ook de drie niveaus; intern, netwerk en extern, zoals vastgesteld in de Benchmark, van belang bij de implementatie van sociale innovatie. De dertig geïnterviewde onderwerpen zijn onderverdeeld naar een combinatie van thema en niveau. De hieruit naar voren gekomen figuur is een eerste hulpstuk voor organisaties die sociaal willen gaan innoveren. De figuur biedt een structuur aan op basis waarvan individuen en organisaties kunnen nagaan waar kansen liggen om sociaal te innoveren en zo succesvoller te worden.

In het vervolg van deze studie worden de figuur en de bijbehorende onderwerpen nader uitgewerkt. Dit betekent dat de onderwerpen zullen worden verrijkt met concrete voorbeelden (acties). Hiervoor wordt onder meer gebruik gemaakt van de voorbeelden die reeds bij de Benchmark zijn geïnterviewd. Tevens kunnen op basis van Case Studies die bij bedrijven worden uitgevoerd nog onderwerpen worden samengevoegd en/of toegevoegd. Dit alles wordt verwerkt in het Voorbeeldenboek sociale innovatie dat als praktische handleiding dient voor bedrijven die aan de slag gaan met sociale innovaties.

Figuur: Innovatieonderwerpen naar thema en niveau



In dit Voorbeeldenboek zullen de onderwerpen ook gekoppeld worden aan cohorten. De cohorten zijn de doelgroepen die sociale innovaties gaan implementeren. In de 'Notitie opzet mapping' zijn reeds vijf cohorten vastgesteld op basis van de rol die de betreffende persoon vervult binnen de organisatie. In de komende periode vinden gesprekken plaats met bedrijven om deze indeling te verifiëren, waarna ze definitief worden vastgesteld. De koppeling van de cohorten aan de onderwerpen in een matrix, de mapping, vormt het definitieve sociale innovatie kader.

Inleiding

In opdracht van de *Human Capital Tafel Logistiek* van de Topsector Logistiek voert 1 OCEAN onderzoek uit naar de wijze waarop logistieke bedrijven sociale innovatie het beste kunnen toepassen. Binnen dit onderzoek is sociale innovatie als volgt gedefinieerd¹:

‘Het moderniseren van de manier waarop we werk organiseren zodat bedrijf en persoon succesvoller worden.’

De centrale onderzoeksvraag hierbij is:

‘Hoe kun je als bedrijf en persoon het werk op een moderne manier organiseren, zodat je succesvoller wordt?’

In het kader van dit onderzoek is op 21 april 2016 in Rotterdam een Discussie Diner gehouden rondom het thema sociale innovatie. Het primaire doel van het diner was het verzamelen van onderwerpen, in de vorm van ideeën en voorbeelden, voor de toepassing van sociale innovatie.

Bij het diner waren 70 mensen aanwezig. Deze personen waren afkomstig uit verschillende sectoren en hadden functieniveaus uiteenlopend van student tot directie. Het diner was opgebouwd uit 3 gangen en na elke gang wisselde iedereen van tafel. Aan elke tafel zaten 5 of 6 personen inclusief één tafeldame of -heer. Gedurende een gang stond steeds één vraag centraal waarover aan elke tafel gediscussieerd werd. Hierbij zijn de volgende drie vragen behandeld:

1. *Hoe deden we het vroeger?*
Hoe werkten we in 1995 anders dan nu? Wat is er veranderd in die 20 jaar (1 generatie geleden). Is er wel iets veranderd in hoe we werken? Of is toch veel bij het oude gebleven?
2. *Hoe zien we 2023?*
In dit onderdeel is een ideaalbeeld geschetst van de toekomst: hoe zouden we willen werken over 7 jaar? Zodanig, dat we als bedrijf en als persoon (nog) succesvoller zijn dan vandaag.
3. *Wat moeten we dan NU gaan doen?* In deze gang is geprobeerd maatregelen te inventariseren die ervoor zorgen dat we een stap kunnen zetten naar het gewenste beeld in 2023. Het liefst zo persoonlijk mogelijk. Wat kun je zelf doen?

Voor het verzamelen van de onderwerpen waren met name de uitkomsten van de tweede gang (hoe willen we dat het wordt?) en de derde (wat moeten we doen?) van belang. De uitkomsten van elke ronde zijn genoteerd op bierviltjes die op de tafels lagen. In totaal heeft dit geleid tot bijna 300 suggesties. In de nu voorliggende rapportage zijn de uitkomsten van dit diner, inclusief de uitkomsten van de verwerking en analyse, verwerkt.

Figuur: Impressie Discussie Diner



¹ Zie ook: Sociale Innovatie Topsector Logistiek; Benchmark, 1 OCEAN, april 2016

Van viltjes naar thema's

De bijna 300 opmerkingen en suggesties van de gangen twee en drie zijn ingevoerd in Microsoft Excel om deze te kunnen structureren en analyseren. Als eerste stap zijn uit alle opmerkingen handmatig één of twee kernwoorden gefilterd. Voor kernwoorden die synoniem van elkaar zijn is zoveel mogelijk één term gehanteerd. Hiermee werd inzichtelijk welke termen relatief vaak genoemd zijn tijdens het diner. Ter illustratie is van alle kernwoorden een woordwolk gemaakt die hieronder is weergegeven. Hoe groter het woord (of een synoniem hiervan), hoe vaker het is genoteerd op een viltje.

Figuur: Wordcloud van gefilterde termen Discussie Diner



Een aanzienlijk aantal van de opmerkingen en suggesties, met name deze uit de derde gang, zijn opgeschreven in de vorm van een actie. Een actie die aangeeft hoe we het gewenste beeld van 2023 kunnen bereiken. Deze acties kunnen ook gelezen worden als onderwerpen; onderwerpen die relevant zijn om sociaal te innoveren. Voor elke opmerking en suggestie is indien mogelijk het onderwerp genoteerd. Diverse opmerkingen en suggesties hadden betrekking op hetzelfde onderwerp, dit onderwerp is dan eenmaal genoteerd. De reden dat een onderwerp meerdere keren voorkomt, is waarschijnlijk dat aan één tafel meerdere viltjes betrekking hadden op dezelfde discussie. De uitkomsten van deze discussie zijn dus met iets andere woorden genoteerd. In totaal zijn er 35 verschillende onderwerpen uit de opmerkingen en suggesties gefilterd.

Aan deze 35 onderwerpen is vervolgens een thema toegekend. De thema's zijn in een brainstormsessie met de projectgroep vastgesteld. Als input voor de sessie hebben de projectgroepleden, die ook aanwezig waren tijdens het diner, het volgende toegestuurd gekregen: alle opmerkingen, de hieruit gefilterde kernwoorden, bovenstaande woordwolk en de onderwerpen. Daarnaast was een eerste indeling gemaakt op basis van de thema's zoals die zijn benoemd in de 'Notitie opzet mapping' van april. Uitgangspunt hierbij waren de thema's technologie, kennis, flexibilisering en duurzaamheid aangevuld met enkele andere thema's. Tijdens de brainstorm zijn deze thema's teruggebracht tot vier thema's: mens, communicatie, organisatie en techniek.

Tabel: De 35 geïnventariseerde onderwerpen

1. Afspraken over (online) bereikbaarheid	13. Klantenservice als persoonlijk contactmoment	25. Stimuleren van horizontale promoties
2. Belonen op basis van bijdrage aan het eindproduct (niet o.b.v. hiërarchie)	14. Leven Lang Leren als arbeidsvoorwaarde (ook voor tijdelijke/flexibele krachten)	26. Stimuleren van loopbaanswitches
3. Bestrijding digibetisme	15. Minimaliseer het aantal managementlagen	27. Techniek gebruiksvriendelijk maken
4. Bijdragen aan gezelligheid en een prettige sfeer	16. Minimaliseren administratie bij uitvoerende krachten	28. Techniek om werk-privé te scheiden (indien gewenst)
5. Communicatie persoonlijk maken (afstemmen op de ontvanger)	17. Neem de tijd om ervaring op te doen	29. Trots zijn op je werk (zingeving)
6. Communicatievaardigheden ontwikkelen	18. Openstaan voor anderen gedachten en gewoonten	30. Vertrouwen geven
7. Competenties kennen en ontwikkelen	19. Persoonlijke wendbaarheid	31. Videoconferencing voor meer persoonlijk contact
8. Doorgroeien in vakgebied in plaats van in hiërarchie	20. Risico's nemen (met realistische verwachtingen)	32. Visionair in plaats van leidinggevende
9. Experimenteer met nieuw vormen van onderwijs (Blended learning)	21. Robotisering	33. Waardering uiten
10. Face to face contact	22. Samenwerken met andere generaties/teams/afdelingen	34. Werkspot voor interne projecten
11. Flexibele stijl van leidinggeven (balans vrijheid/structuur)	23. Samenwerking met bedrijven/organisaties vanuit andere branches	35. Weten waar je energie van krijgt
12. Flexibelere arbeidscontracten (b.v. deels medewerker deels ondernemer)	24. Selectief zijn in communicatie	

De thema's zijn gedestilleerd uit de kernwoorden en zijn daardoor ook indirect terug te vinden in de woordwolk. Hieronder zijn per thema enkele voorbeelden gegeven van kernwoorden die ertoe behoren:

1. Mens: persoonlijk, verantwoordelijk, jezelf
2. Communicatie: waardering, communicatie
3. Organisatie: administratie, controle, zelfstandig
4. Techniek: robotisering, technologie, digitaal

Uit de brainstorm is naar voren gekomen dat bovenstaande thema's de cruciale thema's zijn voor het toepassen van sociale innovatie. Bij het vaststellen is nadrukkelijk ook ingegaan op het feit dat zeer waarschijnlijk een deel van de suggesties niet is genoteerd op de viltjes. Doordat alle projectgroepleden ook persoonlijk aanwezig waren bij het diner zijn de niet-genoteerde suggesties en uitspraken ook meegewogen bij de vaststelling en verificatie van de thema's.

De thema's zijn niet op zichzelf staand maar hebben een hoge mate van onderlinge interactie en spelen zich daarnaast af op alle niveaus van sociale innovatie zoals vastgesteld in de Benchmark². Verderop in deze rapportage wordt daar nader op ingegaan.

² Sociale Innovatie Topsector Logistiek; Benchmark, 1 OCEAN, april 2016

Beperkingen van de methodiek

Zoals elke methodiek kent ook de methodiek van het Discussie Diner beperkingen. De belangrijkste hiervan zijn:

1. Niet alle suggesties en uitspraken worden genoteerd
2. De samenstelling van de groep is nooit volledig representatief
3. Risico op sturing van de discussie door één uitspraak of één persoon

De opmerkingen en suggestie op de viltjes vormen geen verslag van het diner, maar geven aan wat de aanwezigen belangrijk vonden om te noteren. Doordat het projectteam zelf ook een actieve rol heeft vervuld tijdens de discussies kunnen veel van de opmerkingen gekoppeld worden aan specifieke discussies. Hiermee konden tijdens de brainstorm opmerkingen in het juiste perspectief worden geplaatst of verrijkt worden met informatie die niet is opgeschreven.

De samenstelling van de deelnemers aan het diner is een niet-representatieve vertegenwoordiging van een gemiddeld (logistiek) bedrijf. In de eerste plaats doordat de aanwezigen bereid zijn tijd te investeren in de deelname aan het diner. Aannemelijk is daarom dat ze een bovengemiddelde interesse hebben in sociale innovatie. Het draagvlak voor sociale innovatie is daarom in deze groep waarschijnlijk groter geweest dan in een gemiddeld (logistiek) bedrijf. Het toepassen van sociale innovatie zal in de praktijk dan ook complexer zijn dan uit de discussies en suggesties (mogelijk) naar voren is gekomen.

Een andere beperking ten aanzien van de representativiteit, was het bovengemiddelde opleidings- en functieniveau. Dit leidt tot een bepaalde invalshoek en nadruk op onderwerpen die voor dit type werkenden belangrijk is. Zo ging het in veel discussies over onder meer zingeving en aandacht voor de werk-privé balans, onderwerpen die met name spelen bij professionals, zelfstandigen en managementfuncties.

Overigens moet benadrukt worden dat aan meerdere tafels ook gesproken is over werknemers en zelfstandigen waartoe men zichzelf niet rekende. Een voorbeeld hiervan is de groeiende groep van werknemers en zelfstandigen die de voortdurende veranderingen niet kunnen bijhouden. Door iedereen werd het bestaan van dit type werknemer erkend en ook het belang om deze mensen 'aan boord' te houden. Een beperking hierbij blijft dat een dergelijke groep niet vertegenwoordigd was en informatie daarmee in feite uit tweede hand komt.

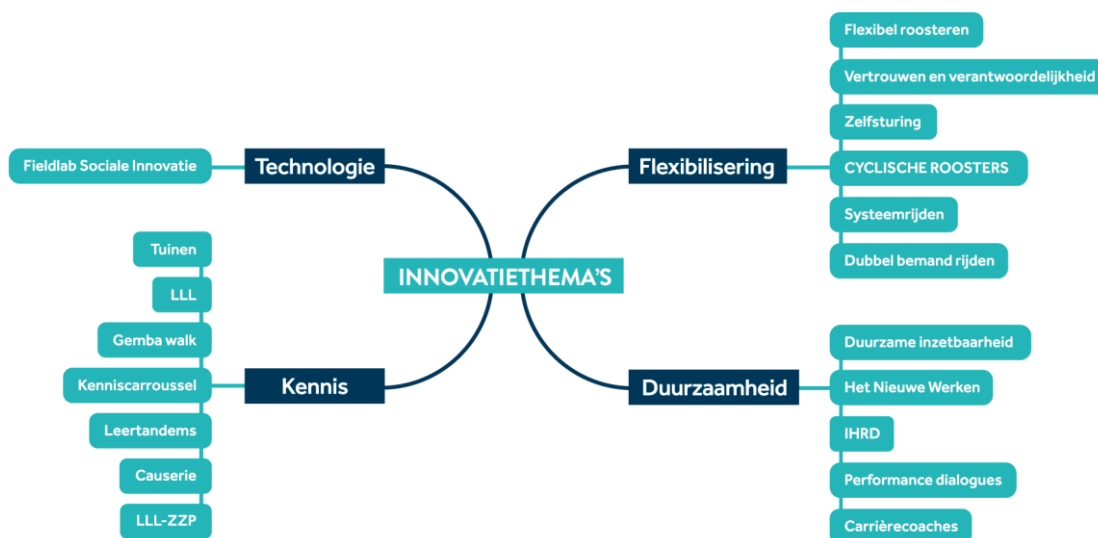
De laatste beperking is het risico op sturing van de discussie door slechts één persoon en/of uitspraak aan de tafel. De discussie kan hierdoor te eenzijdig worden of zelfs niet meer gaan over de centrale vraag van de betreffende gang. Doorgaans gebeurt dit doordat een persoon, vaak onbewust, een dominante rol inneemt binnen de discussie. Om dit zoveel mogelijk te voorkomen was aan elke tafel een tafeldame of -heer aanwezig. Deze hebben allemaal vooraf een notitie ontvangen met daarin de opzet van het diner en tips en tools om de discussie bij te sturen en of (weer) op gang te brengen³. Tevens werd deze beperking ondervangen doordat mensen dingen konden opschrijven. Personen die wellicht verbaal minder deelnamen aan de discussie hadden als voordeel meer te kunnen schrijven en op die manier ook hun mening in te brengen.

³ Deze support notitie is opgenomen in bijlage I.

De innovatiethema's en onderwerpen

In de 'Notitie opzet mapping'⁴ is reeds een viertal mogelijke innovatiethema's benoemd. Dit waren technologie, kennis, flexibilisering en duurzaamheid. Zoals in het voorgaande hoofdstuk is aangegeven, zijn deze thema's op basis van de uitkomsten van het diner en de brainstorm aangepast naar: mens, communicatie, organisatie en techniek. In dit hoofdstuk is op elk thema een nadere toelichting gegeven en zijn de bijpassende onderwerpen vermeld. Deze onderwerpen zijn gebaseerd op de suggesties die zijn gegeven op het discussie diner.

Figuur: Indeling van enkele acties op de thema's Flexibilisering, Technologie, Kennis en Duurzaamheid



Bron: 1 OCEAN

Mens

Het thema richt zich voornamelijk op de ontwikkeling en houding van de persoon zelf. De onderwerpen die hierbij horen vragen actie van de persoon zelf en kunnen doorgaans ook door de persoon zelf worden geïnitieerd. De organisatie kan de persoon wel stimuleren, aanzetten tot en ondersteunen bij het aan de slag gaan met deze onderwerpen. De mens vormt de kern bij sociale innovatie: alleen wanneer hij of zij bereid is om dingen anders te doen is sociale innovatie mogelijk.

- Bijdragen aan gezelligheid en een prettige sfeer
- Competenties kennen en ontwikkelen
- Neem de tijd om ervaring op te doen
- Openstaan voor anderen gedachten en gewoonten
- Persoonlijke wendbaarheid
- Risico's nemen (met realistische verwachtingen)
- Samenwerken met andere generaties/teams/afdelingen
- Trots zijn op je werk (zingeving)
- Waardering uiten
- Weten waar je energie van krijgt

⁴ Notitie opzet mapping, 1 OCEAN, april 2016

Communicatie

Het thema communicatie heeft betrekking op alle communicatiekanalen en vormen, waaronder formele communicatie vanuit de organisatie naar medewerkers en klanten, communicatie tussen de medewerkers en een-op-een klantcontact. Een juiste communicatie is een belangrijke randvoorwaarde bij de implementatie van sociale innovatie. De manier van communiceren heeft onder meer grote impact op motivatie en vertrouwen, twee belangrijke voorwaarden om sociale innovaties mogelijk te maken.

- Afspraken over (online) bereikbaarheid
- Communicatie persoonlijk maken (afstemmen op de ontvanger)
- Communicatievaardigheden ontwikkelen
- Face to face contact
- Klantenservice als persoonlijk contactmoment
- Selectief zijn in communicatie

Organisatie

De organisatie is het samenwerkingsverband van de verschillende individuen (mensen). De onderwerpen die tot dit thema behoren kunnen doorgaans echter niet door het individu alleen worden opgepakt maar vragen om samenwerking en afstemming binnen de organisatie. De organisatie is de plek waarbinnen de sociale innovatie moet plaatsvinden.

- Belonen op basis van bijdrage aan het eindproduct (niet o.b.v. hiërarchie)
- Bestrijding digibetisme
- Doorgroeien in vakgebied in plaats van in hiërarchie
- Experimenteer met nieuw vormen van onderwijs (Blended learning)
- Flexibele stijl van leidinggeven (balans vrijheid/structuur)
- Flexibeler arbeidscontracten (b.v. deels medewerker deels ondernemer)
- Leven Lang Leren als arbeidsvoorwaarde (ook voor tijdelijke/flexibele krachten)
- Minimaliseer het aantal managementlagen
- Minimaliseren administratie bij uitvoerende krachten
- Samenwerking met bedrijven/organisaties vanuit andere branches
- Stimuleren van horizontale promoties
- Stimuleren van loopbaanswitches
- Vertrouwen geven
- Visionair in plaats van leidinggevende
- Werkspot voor interne projecten

Techniek

De techniek is vaak de drijvende kracht achter technologische innovatie, maar kan ook worden ingezet om sociale innovatie te faciliteren. Het thema techniek richt zich met name op dit laatste aspect. De techniek biedt meer en meer mogelijkheden om het werk aangenamer te maken.

- Robotisering
- Techniek gebruiksvriendelijk maken
- Techniek om werk-privé te scheiden (indien gewenst)
- Videoconferencing voor meer persoonlijk contact

Toepassingsmogelijkheden

Zoals beschreven in de 'Notitie opzet mapping' worden de vier sociale innovatiethema's uitgezet tegen de cohorten. Hierdoor ontstaat een matrix waarbinnen de verschillende onderwerpen worden geplaatst. Deze structuur helpt bedrijven bij het selecteren van de voor hun relevante onderwerpen. Van belang hierbij is dat men zich realiseert dat de thema's op elkaar ingrijpen. In de volgende paragraaf wordt hier nader op ingegaan. Een ander belangrijk element is de relatie van de thema's tot de drie eerder benoemde niveaus van sociale innovatie: intern, netwerk, externe omgeving⁵. Ook hier wordt nader op ingegaan in dit hoofdstuk.

Onderlinge interactie tussen de thema's

De vier thema's kennen een hoge mate van onderlinge interactie. De mensen vormen met elkaar de organisatie, waarbinnen de sociale innovatie plaats moet vinden. Dit vraagt aanpassing van het individu maar ook van de organisatie als collectief. Bij het realiseren van de innovatie spelen techniek en communicatie een belangrijke rol. Techniek kan hierbij zowel leidend als ondersteunend zijn. Leidend indien sociale innovatie nodig is om technologische innovatie te implementeren. Ondersteunend indien het om primair sociale innovaties gaat waarbij bijvoorbeeld automatisering een ondersteunende rol vervult. Voor communicatie geldt in principe hetzelfde. De sociale innovatie kan betrekking hebben op een andere manier van communiceren, waarbij communicatie dus leidend is. Voor alle vormen van sociale innovatie geldt dat een juiste manier van communicatie hierover een cruciale factor is voor succesvolle implementatie.

Figuur: De vier sociale innovatie thema's



Afhankelijk van de behoeften van de organisatie die sociale innovaties wil doorvoeren kan gekozen worden uit een insteek gebaseerd op één van de vier thema's. In de praktijk zal echter blijken dat doorgaans alle andere thema's hierdoor ook beïnvloed worden.

Ter illustratie: als ingezet wordt op een betere ontwikkeling van persoonlijke competenties dan richt zich dit primair op het thema mens. Bij de uitwerking kan duidelijk worden dat het hiervoor ook belangrijk is te weten aan welke competenties behoefte is binnen de organisatie. Om alle mensen binnen te organisatie te stimuleren hiermee aan de slag te gaan moet gecommuniceerd worden over het belang en de manier waarop dit kan. Ten slotte kan techniek worden ingezet om online cursussen en/of coaches te faciliteren.

⁵ Zie: Sociale Innovatie Topsector Logistiek; Benchmark, 1 OCEAN, april 2016

Samenhang met de 3 niveaus van sociale innovatie

Een ander belangrijk aspect bij het implementeren van sociale innovaties is het niveau waarop dit plaatsvindt. In de Benchmark rapportage zijn de volgende drie, voor bedrijven relevante, niveaus gedefinieerd.

1. **Intern:**

Hoe kun je door de inzet van sociale innovatie je vaste en flexibele werknemers beter benutten en behouden? Dit betreft de toepassing van sociale innovatie binnen de eigen organisatie. Voorbeelden hiervan zijn het anders, platter en flexibeler inrichten van de organisatie, een Leven Lang Leren traject voor de medewerkers en betere benutting en behoud van de aanwezige kennis en creativiteit.

2. **Netwerk:**

Op welke wijze kun je met sociale innovaties in je netwerk, waaronder klanten, leveranciers, collega's, onderwijs en brancheorganisaties, succesvoller worden? Dit niveau richt zich op het anders organiseren van samenwerking met andere partijen. Voorbeelden zijn open innovatie met klanten, leveranciers of collega's, het collectief opzetten van een flexibele schil, of samenwerking met andere bedrijven en/of onderwijsinstellingen voor het ontwikkelen van leertrajecten.

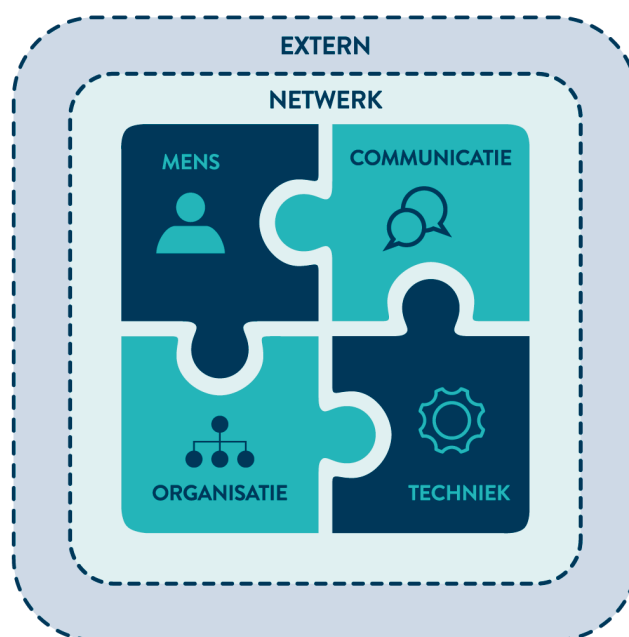
3. **Externe omgeving:**

Op welke wijze kan sociale innovatie worden ingezet om beter te kunnen reageren op kansen en bedreigingen uit de omgeving? Anders dan niveau 1 en 2 is dit een reactieve benadering. Het gaat daarbij om het kunnen adopteren van bijvoorbeeld technologische innovaties of het kunnen reageren op nieuwe wetgeving.

De vier thema's kunnen in elk van de drie niveaus worden toegepast en net als bij de thema's (hoewel in mindere mate) hebben de niveaus onderling effect op elkaar. Ter illustratie: indien een bedrijf samen met klanten en toeleveranciers uit het netwerk een nieuw innovatief product of dienst wil ontwikkelen, dan betekent dit dat het mogelijk ook gevolgen heeft voor de manier van werken in de interne organisatie. Tevens is het mogelijk dat rekening dient te worden gehouden met mededingingswetgeving (extern) of dat regelgeving zelfs moet worden aangepast om de samenwerking mogelijk te maken.

Echter, in tegenstelling tot bij de thema's zal er van deze interactie niet altijd sprake zijn. Met name sociale innovatie op het interne niveau zal zich vaak alleen op dit niveau afspelen.

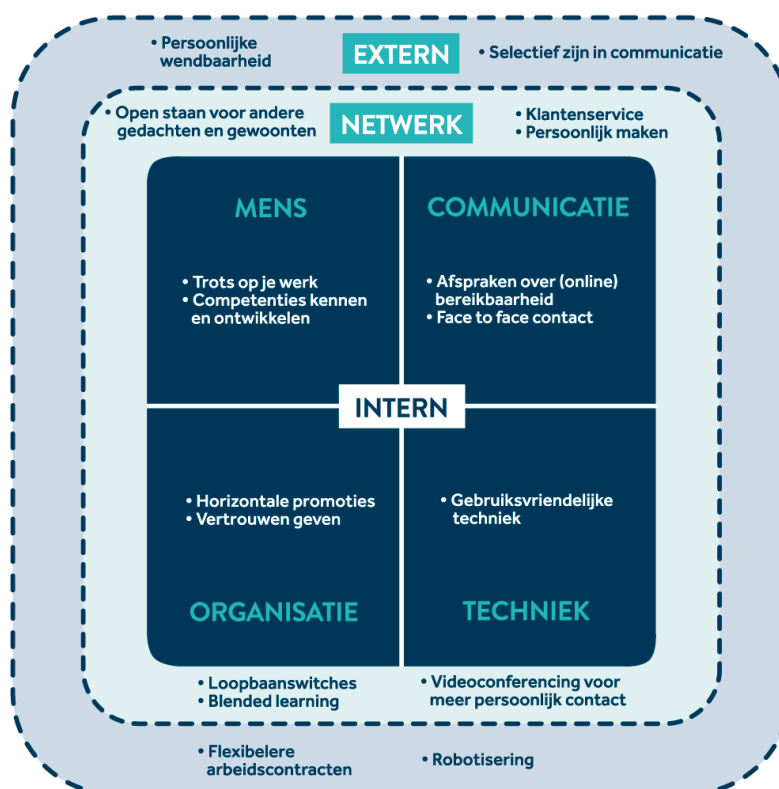
Figuur: De innovatiethema's en de niveaus van sociale innovatie



De geïnventariseerde onderwerpen vanuit het Discussie Diner kunnen naast indeling op thema ook op niveau worden ingedeeld. De combinatie hiervan is in onderstaand figuur weergegeven. In de figuur zijn alleen de volgens de projectgroep meest kansrijke onderwerpen opgenomen. Kansrijke onderwerpen zijn hierbij gedefinieerd als onderwerpen die door mensen en organisaties herkend worden en waarvan het mogelijk is om op of in te veranderen. De figuur is een eerste opzet en kan in de loop van het project nog worden aangepast.

De figuur ondersteunt de toepassing van sociale innovatie door aan te geven welke onderwerpen relevant zijn bij een bepaald sociaal innovatieniveau en/of -thema.

Figuur: Innovatieonderwerpen naar thema en niveau



Het eerdergenoemde voorbeeld van het bedrijf dat samen met klanten en toeleveranciers uit het netwerk een nieuw innovatief product ontwikkelt, valt in basis onder het onderwerp 'Samenwerking netwerk' uit de combinatie van netwerk en organisatie. Voor dit bedrijf is het onderwerp 'Persoonlijke communicatie' dat zich ook op het niveau netwerk mogelijk een mogelijkheid om de kans op succesvolle (sociale) innovatie te vergroten.

Het figuur kan ook als een discussiestuk worden gebruikt om te bepalen waar mogelijk kansen liggen voor de persoon en de organisatie om sociaal te innoveren en zo succesvoller te worden.

Bijlage I Support notitie tafeldames en tafelheren

Introductie

Het discussiediner is opgebouwd uit drie discussieronden die elk 3 kwartier duren. Na elke ronde wisselen de deelnemers van tafel, zodat in elke ronde de samenstelling van de tafels anders is. Om de discussie te begeleiden heeft elke tafel een vaste tafeldame of tafelheer, jij bent er hier één van, waarvoor veel dank. Je hoeft zelf dus niet van tafel te wisselen.

Het centrale thema is Sociale Innovatie. Door ons gedefinieerd als: *‘Hoe kun je werk op een moderne manier organiseren, zodat het bedrijf en de persoon succesvoller worden.’*

In deze notitie vind je per ronde een korte omschrijving van het doel + enkele tools om de discussie op gang te brengen als dat nodig is. Hiernaast nog enkele algemene tips en uitgangspunten:

Algemene opmerkingen:

- Hoewel het een discussie is, is het zeker niet het doel dat iemand gelijk moet krijgen. Het doel is om tot ideeën, meningen, inzichten te komen door met elkaar hierover te praten.
- Op elke tafel liggen bierviltjes waarop alle ideeën en antwoorden genoteerd kunnen worden. Het beste werkt het als dit opschrijven doorlopend gebeurt en niet alleen aan het einde van de ronde. Het is het handigst als iedereen dat zelf doet, waarbij jij af en toe een reminder geeft om ook wat te noteren. Je kan als moderator daarop inhaken ter stimulering van de discussie; wat heb jij opgeschreven, wat vind jij daarvan?

Enkele tools voor als je moet bijsturen:

- Als je merkt dat 1 of 2 personen de discussie (gaan) domineren dan kun je zeggen dat iedereen eerst de vraag met zijn/haar buurman bespreekt en dat één van de twee dit terugkoppelt aan de groep
- Als je merkt dat niet iedereen goed luistert dan kan je de opdracht meegeven om eerst te reageren op het voorbeeld/verandering van de persoon die ervoor sprak en dan pas te beginnen met het eigen voorbeeld
- Als niemand begint of bepaalde personen niet aan het woord komen kan je een ‘rondje spreektijd’ doen waarbij iedereen 1-2 minuten spreektijd krijgt. Je kan hiermee beginnen, maar ook tussendoor om rust in te bouwen, waarbij je dan bijvoorbeeld vraagt wat mis je nog in de discussie?
- De tool en tips zijn er alleen voor indien nodig, als het gesprek/ de discussie lekker loopt dan hoeft je ze zeker niet gebruiken
- Bij vragen/opmerkingen: bel Gert Jan!

Onderdeel 1: Hoe deden we het vroeger?

We gaan eerst een stuk terug in de tijd: 1995. Hoe werkten we toen anders dan nu? Wat is er veranderd in die 20 jaar (1 generatie geleden). Is er wel iets veranderd in hoe we werken? Of is

toch veel bij het oude gebleven?

- Je zou kunnen beginnen met een introductieronde: wie ben en hoe werkte je in 1995?
- Om het gesprek wat op gang te brengen kun je de volgende open vragen stellen: Waar werkte je? Hoe communiceerde je? Hoe werd leidinggegeven? Hoe was je werk-privé balans? Hoe ontwikkelde je je? Hoe lang werkte je al voor die baas, en hoe lang bleef je nog?

De eerste ronde is om er een beetje in te kunnen komen. Oefenen met de discussie, het opschrijven op de bierviltjes en het ijs even breken.

Onderdeel 2: Hoe zien we 2023?

In dit onderdeel gaan we een ideaalbeeld schetsen van de toekomst: hoe zouden we willen werken over 7 jaar? Zodanig, dat we als bedrijf en als persoon (nog) succesvoller zijn dan vandaag.

- Om het specifieker te maken kan je iedereen vragen hoe zijn/haar huidige functie er in 2023 uitziet (bekijk het vanuit je eigen rol).
- Je kan een uitstapje maken door te vragen: “hoe denk je dat de wereld er in 2023 uitziet?” en dan vervolgens vragen wat voor impact heeft dat op je werk?
- Je kan vanuit drie niveaus denken: 1. binnen de organisatie, 2. binnen het netwerk van de organisatie (met klanten/leveranciers/collega's/onderwijs), 3. Vanuit de externe omgeving (wat komt er op ons af qua technologie/maatschappelijke druk/internationalisering/wetgeving)

Onderdeel 3: Wat moeten we dan NU gaan doen?

In dit onderdeel proberen we maatregelen te inventariseren die ervoor zorgen dat we een stap kunnen zetten naar het gewenste beeld in 2023. Het liefst zo persoonlijk mogelijk. Wat kun je zelf doen.

- Je kan op basis van de uitkomsten van onderdeel 2 een aantal mogelijke problemen/uitdagingen aangeven en vervolgens aan eenieder vragen wat dit voor gevolgen heeft voor zijn/haar huidige werk en hoe hij/zij vanuit zijn/haar huidige werk bekeken het kan oplossen (of wat hij/zij nodig heeft om op te lossen)
- Op basis van uitdagingen/problemen die je hebt vastgesteld kan je ook vragen hoe maken we dit probleem juist erger (vaak is dat makkelijker te beantwoorden en het gespiegelde antwoorde is de oplossing)

Alle rondes worden plenair ingeleid met tekst en video. Mochten er tijdens de discussie vragen zijn, Gert Jan en Dyantha lopen rond om te assisteren waar nodig.

Over 1 OCEAN

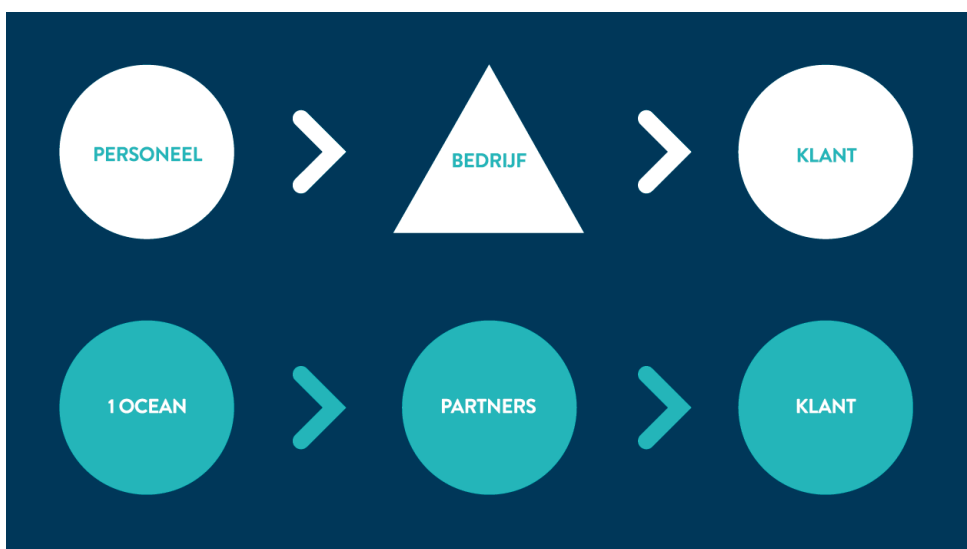
Op alle vlakken vinden disruptieve ontwikkelingen plaats. Dankzij nieuwe technologie en een connected wereld. De onzekerheid neemt toe, organisaties passen zich aan, samenwerkingsvormen veranderen. 1 OCEAN vormt daarin een nieuw baken. Met een innovatieve organisatievorm adviseren en begeleiden we bedrijven, 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