

Gemeente Assen in beweging

'Het verhaal van Assen'

De samenleving is continu in beweging. Er ontstaan nieuwe vraagstukken maar ook nieuwe kansen. Dat vraagt van ons dat wij ons blijven ontwikkelen. Zo kunnen we optimaal van meerwaarde zijn én blijven voor de stad. De ontwikkelingen die op ons af komen hebben we in beeld gebracht in 'Het verhaal van Assen'. Bekijk de film: https://youtu.be/OFVKid4Ze_0

De focus op vijf thema's:

Samen hebben we 5 thema's gekozen waar we als organisatie in willen groeien. Daar focussen we ons op. Ieder team, elke medewerker kan daar aan bijdragen.

Dit zijn de 5 thema's: <https://youtu.be/IBGk7q8Ynvg>

Het project 'Faalkunde' is onderdeel van 'Het verhaal van Assen' en raakt meerdere van de vijf thema's.

Glansrijk fouten maken:

Fouten maken komt voor maar hoe ga je ermee om?

Begin dit jaar gaf Remko van der Drift zijn masterclass 'Fouten maken moed' bij de gemeente Assen. De goedbezochte lezing kreeg veel positieve reacties.



Waarom is dit een interessant thema en hoe denken we eigenlijk over fouten maken bij ons in de organisatie? We deden een groot intern onderzoek door met medewerkers in gesprek te gaan en een enquête te houden. Een enquête over Faalkunde. Daaruit werd duidelijk dat we winst te behalen hebben op het gebied van 'het gevoel om vrijelijk met elkaar van gedachten te kunnen wisselen' of te wel 'psychologische veiligheid'. In Assen voelen we ons over het algemeen vrij om fouten te maken en te experimenteren, maar één op de vier collega's ervaart een gevoel van afkeuring bij het maken van een fout. Reden genoeg om met ondersteuning van het A&O fonds ons meer te verdiepen in 'Faalkunde'. Het doel van het project is meer innovatiekracht in de organisatie door minder aarzeling om fouten te maken. Meer initiatief in de organisatie door minder angst om te falen. Veranderen gaat immers gepaard met het maken van fouten, gebruik dit als leermoment.

Nu we niet fysiek op het werk mogen komen hebben we een weg gevonden om het project niet stil te laten vallen. We hebben collega's gestimuleerd deel te nemen aan de Summerschool van het A&O fonds met o.a. de workshop: 'Jouw veranderkracht'. We hebben het digitale leren doorgezet door behalve met elkaar in gesprek te gaan over 'Faalkunde' ook handreikingen te doen om anders met fouten om te gaan om zo tot mooie initiatieven te komen.

Psychologische vrijheid in coronatijd

In alle openheid je gedachtes, ideeën, mening en kritiek uiten. Wie zich psychologisch veilig waant, voelt zich op z'n gemak om dingen te zeggen. Gezien de reacties vanuit gesprekken met collega's en de uitkomst van de enquête is psychologische veiligheid een onderwerp waar we mee aan de slag willen. Soms is het lastig om aan teamdynamiek te werken in coronatijd. Om de vrijmoedigheid binnen teams toch te verhogen starten we in Assen met een reeks masterclasses. Het plan van aanpak is gepresenteerd aan zowel het CMT als het MT waarna zij hun commitment hebben gegeven.

We zijn gestart met een reeks aan masterclasses. Om te beginnen kunnen alle teammanagers, CMT leden (concern management team) en HR adviseurs de reeks online masterclasses 'Psychologische veiligheid' op elk gewenst moment volgen. Onder leiding van Faalkundige Joriene Beks volgt er een livesessie waar de vertaling naar de praktijk van het team centraal staat, deze masterclass is toegankelijk voor alle medewerkers. Alle collega's van de organisatie kunnen vervolgens deelnemen aan meerdere online masterclasses om ook op individueel niveau te leren meer psychologische veiligheid te creëren waaronder de online masterclass 'Aanspreken? Gewoon doen' inclusief een livesessie waarin je vragen kunt stellen aan Gytha Heins en tot slot de masterclass 'Perfectiestress' waar de verbinding wordt gelegd tussen alle masterclasses vanaf januari 2020. Gelijktijdig gaat HR zorgen dat Faalkunde terugkomt in o.a. de gesprekscyclus, A3 en A4 plannen, zodat het onderwerp geborgd wordt in onze manier van werken. Want een goed gesprek over groei is relevanter voor ieders ontwikkeling dan een toets op resultaat.

Wat we de afgelopen maanden hebben zien gebeuren is dat het onderwerp omtrent het maken van fouten en leren door te doen steeds minder een taboe is geworden. Fouten worden meer besproken tijdens bijvoorbeeld de weekstart van teams. Ook binnen verschillende projecten komt het onderwerp aan de orde. Je kan denken aan bijvoorbeeld het effect van de invoering van de Omgevingswet op de organisatie en medewerkers waarbij veranderen gepaard gaat met loslaten, iets nieuws proberen, leren en ontwikkelen door te doen en fouten mogen maken om er lering uit te trekken. Het raakt onze strategische personeelsplanning en vele andere onderwerpen en projecten binnen de organisatie. Tijdens het werven van nieuwe collega's vinden er niet alleen mooie gesprekken plaats met de sollicitant maar zeker ook na de sollicitatiegesprekken met leden van de sollicitatiecommissie. Vragen over wendbaarheid, hoe ga je om met fouten en durf je het verschil te maken worden besproken. Een mooi voorbeeld is een uitspraak van een commissielid: "de kandidaat moet het qua kennis en niveau prima kunnen doen maar ze past niet binnen ons team, zo werken wij niet". Dit zijn mooie gesprekken die wel op verschillende plekken binnen de organisatie voeren, de sollicitant in kwestie is aangenomen en geaccepteerd door het team. Er worden andere keuzes gemaakt en anders met fouten en psychologische veiligheid omgegaan. Uiteraard is het ene team hier verder in dan het andere team maar we zijn nog steeds in ontwikkeling. Psychologische veiligheid creëren en elkaar durven aanspreken en leren en veranderen door te doen gaat niet over een nacht ijs. Je zal altijd aandacht voor het onderwerp moeten houden, de grootste uitdaging voor nu ten tijde van de Coronaperiode en werken op afstand is goed blijven letten op signalen die collega's geven, collega's blijven prikkelen en kijken hoe groot de psychologische veiligheid is. Het project loopt tot het einde van 2020 en hebben nog een aantal ludieke acties in petto om dit te meten. Hoe we voor borging gaan zorgen na het afronden van het project naast de acties die we reeds opgezet hebben? Momenteel zijn we bezig ambassadeurs op te leiden die mede voor borging

in de organisatie gaan zorgen. Ambassadeurs zijn collega's die vanaf de start (of later zijn ingestapt) betrokken zijn geweest bij organisatieontwikkeling, allemaal op hun eigen manier.

Betrokkenheid binnen de organisatie

Zoals beschreven is uit de enquête naar voren gekomen dat 23% van de respondenten het gevoel heeft te worden afgekeurd op het maken van fouten. Dit heeft erin geresulteerd dat we hier als organisatie op ingezet hebben en dat het thema breed gedragen wordt door collega's. Dit zien we door de gesprekken die opgang komen maar ook het hoge aantal deelnemers aan de activiteiten die we op dit thema organiseren. De reacties vanuit de organisatie zijn veelal in de trant van: "waardevol, zo heb ik er nog nooit naar gekeken, hier gaan we mee verder". Een van de CMT leden gaf aan dat het een mooi onderwerp is, leuk om mee bezig te zijn, we gaan er mee aan de slag, zeer waardevol!

Theo Dijkstra onze gemeente secretaris besteedt aandacht aan het project en organisatieontwikkeling door o.a. hierover te schrijven in zijn wekelijkse mail over: update maatregelen Corona en in de 'dOOrprater' ook op ons intranet staan we stil bij het thema. Inmiddels is er ook vanuit het netwerk van collega's interesse getoond in ons project. Mooi om te vernemen dat er meer organisaties geïnteresseerd zijn in het onderwerp en we hierin kunnen meedenken.

Verder met ambassadeurs van ontwikkeling

Om duurzaam aandacht voor de ontwikkeling van de organisatie te houden, is het belangrijk dat aandacht voor ontwikkeling geworteld is in de organisatie. Geen 'hobby' voor een select gezelschap of alleen relevant wanneer je tijd hebt. Maar als onderdeel van ons werk. Het is daarom belangrijk dat collega's zelf 'eigenaar' zijn van de ontwikkeling. Om dat te bewerkstelligen focussen we ons op de collega's die voorloper zijn op het gebied van ontwikkeling. We benutten hun energie, daadkracht en netwerk om andere collega's te inspireren en te stimuleren. We verenigen de 'Ambassadeurs van ontwikkeling' zodat ze door elkaar gesterkt worden. De ambassadeurs geven zelf vorm aan hun rol en krijgen de uitdaging mee om het gesprek over organisatieontwikkeling en dus 'faalkunde' te voeren, leren en ontwikkelen te promoten en initiatief te stimuleren.