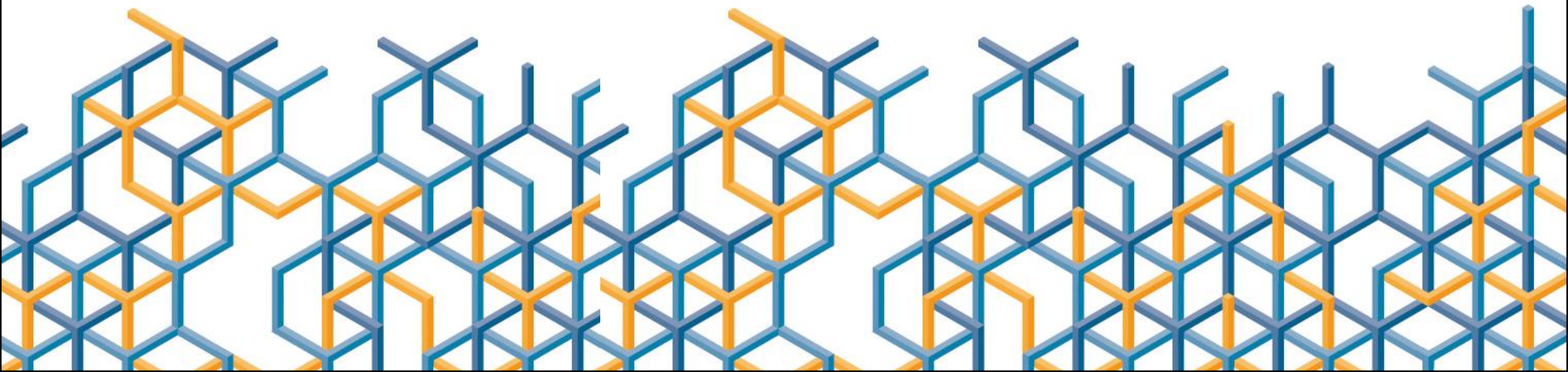


Glenn Stern

pioneering
vernieuwt de bouw



Resultaat Gericht Samenwerken

De kunst van het veranderen



■ Wie?

- Hoofddocent bouwkunde Saxion(bestaande bouw)  SAXION
- Proces/project-manager St. Pioneering Duurzaamheid/RGS
- 28 jaar corporatie-ervaring vastgoedonderhoud

■ Wat?

- Ontwikkelen
- Leren
- Kennis delen
- Helpen
- Enthousiasmeren



- Innovatieplatform voor de bouw
- Bijna 200 deelnemende bedrijven
- Werkgebied Twente, NW Overijssel, Achterhoek
- Thema's:
 - Duurzaamheid
 - In2GWW
 - Innovatieve processen
 - High Tech Smart Materials
- Activiteiten:
 - Projecten
 - (praktijk)Onderzoek en ontwikkeling
 - Kennissessies

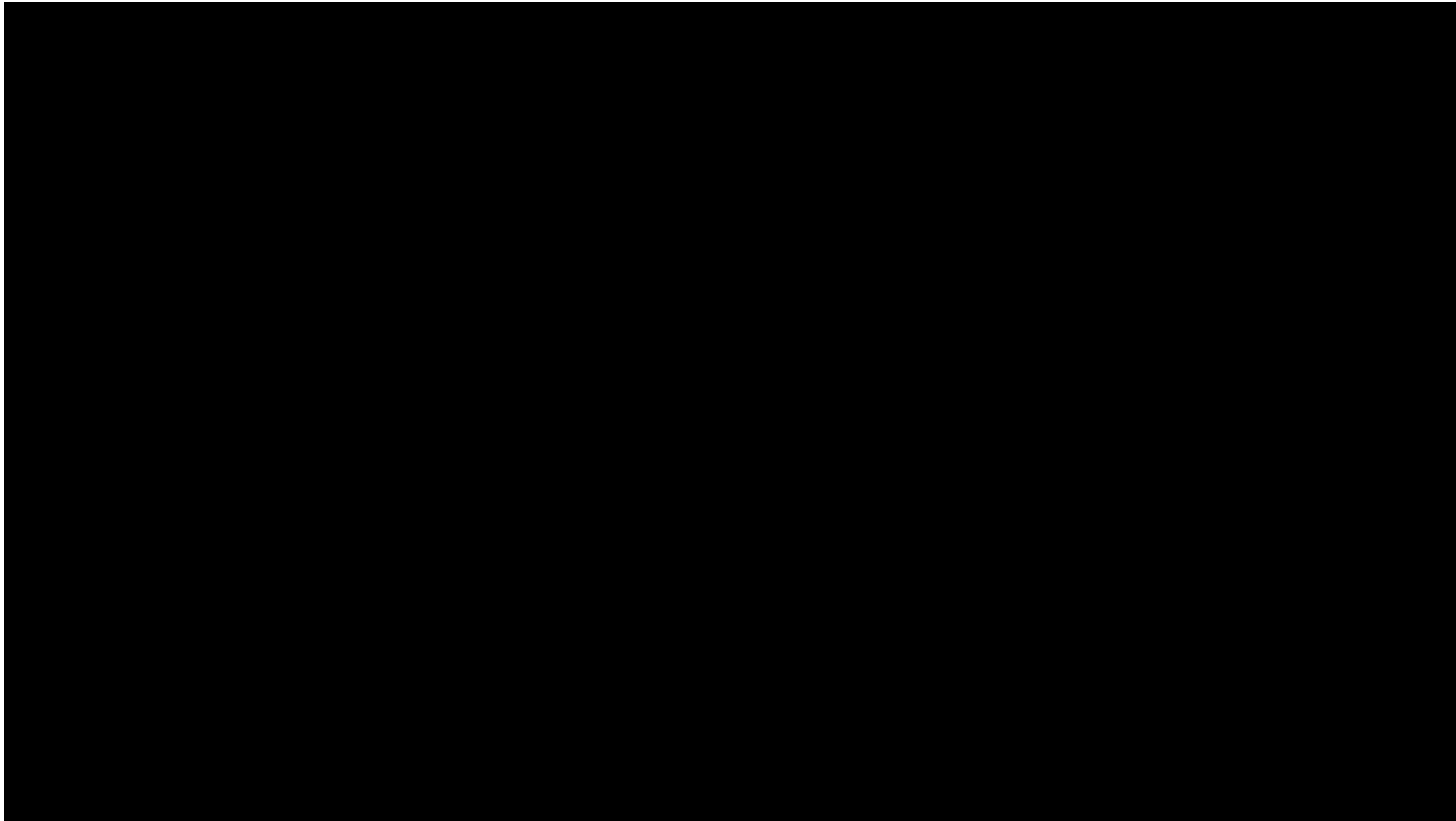


De weg naar RGS



Eisen
Directie
Marktveranderingen
Inzichten/beleid
Wensen
Regelgeving
Veranderingen
Klanten
Marktpositie
Technologie
Problemen
Groeiambitie

Ontwikkeling
Creativiteit
Lange-termijn
Onderhoudskosten
Faalkostenreductie
Onderhoudskwaliteit
Prijs-Kwaliteit-Optimum
Kernactiviteiten
Kennisgebruik
Risicobeperking
Garanties
Innovatie
Partnership
Continuïteit



RGS in 1 plaatje!

visual | solutions



- De gewenste kwaliteit van het onderhoudsniveau



- De afgesproken contracttermijn



- De financiële voorwaarden

■ Waarom:

- Wens/beleid van de eigenaar/gebruiker staat centraal
- Optimale inzet van markt-deskundigheid
- Impuls voor verbetering van bedrijfsprocessen
- Verlaging van de onderhoudskosten
- Optimale match tussen kwaliteit en kosten
- Duidelijk beeld van de gevolgen beleidkeuzes
- Risicoverschuiving van OG naar ON



Hét platform van en voor vernieuwers in de bouw

pioneering
vernieuwt de bouw

Bij RGS speelt het middenkader een
cruciale rol!



Proefschrift Marieke Venselaar

“Werkvloerervaringen ketensamenwerking bij Nederlandse Woningcorporaties”

- Conclusies:
 - Bij elkaar brengen van professionals moeilijk
 - Projectleiders gaan experimenteren
 - Individuele initiatieven
 - Onbegrip en moeilijkheden eigen organisatie
 - Ongehoord en onbegrepen
 - Selectieve toepassing sleutelwaarden



Proefschrift Marieke Venselaar

“Werkvloerervaringen ketensamenwerking bij Nederlandse Woningcorporaties”

- Aanbevelingen:
 - Evalueer je eigen situatie
 - Focus ook op de effecten van een interventie
 - De rol van de manager/leider





Waarom

=

de belofte.

Zonder belofte
geen
verandering!

- Corporatie:

- ☐ Beter onderhoudsresultaat tegen lagere kosten
- ☐ Faalkostenreductie

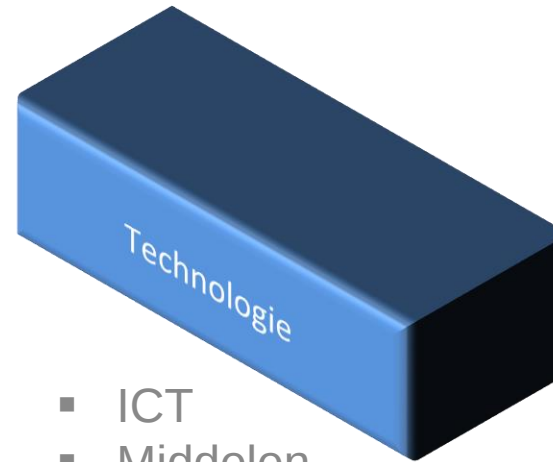
- Gemeente:

- ☐ Verduurzamen
- ☐ Resultaatgericht onderhouden
- ☐ Beheren(meerjarig kosten transparant)
- ☐ Total Cost of Ownership (TCO)
- ☐ Samenwerking stimuleren





- Processen
- Organisatie



- ICT
- Middelen
- Procedures



- Competenties



- Zo zijn onze manieren

Bron: Witte en Jonker: De kunst van het veranderen



Hét platform van en voor vernieuwers in de bouw

pioneering
vernieuwt de bouw

Wat? Medewerkers

visual solutions

Intern	Stakeholders	Gevolgen
Direct betrokken	medewerkers afdeling Onderhoud	Nieuwe werkwijze m.b.t. het organiseren en coördineren van het onderhoud
	Teamleider Onderhoud	Begeleiding en coaching Andere wijze van ontwerp en sturing van onderhouds activiteiten
	Manager Vastgoed	Informatie, begeleiding Andere wijze van managen en verantwoorden van vastgoedprestaties
Indirect betrokkenen	Medewerker financiën	Andere wijze van factuurafhandeling
	Woonconsulenten	Kennistraining over het gedachtengoed Informatieverstrekking huurders
	Overige medewerkers	Informeren over de gevolgen van de nieuwe werkwijze
Extern		
Direct betrokkenen	Onderhoudsaannemers	Andere wijze van benadering, nieuwe businesscase, ontwikkeling naar vastgoedadviseur
	Leveranciers	nieuwe wijze van garantstelling te leveren producten, meer partners i.p.v. onderaannemers
Indirect betrokkenen	Huurders	
	Concullega's	Uitwisseling van ervaringen
	Aedes	Invulling geven aan het regisserend opdrachtgeversschap
	Experts	Uitwisseling van kennis en ervaringen

Bron: Glenn Stern, 2015



- Medewerkersanalyse = Inzicht!

- ☐ Twijfel over de gedachtengang achter resultaatgericht werken.
- ☐ Wat kun jezelf bijdragen voor het behalen van een bepaald resultaat?
- ☐ Wat wordt er van de medewerkers verwacht?
- ☐ Wat levert het op?
- ☐ Wat zijn voor –en nadelen?
- ☐ Kostenreductie is niet bewezen ook niet in de reeds uitgevoerde pilots.
- ☐ Winst is vooral te behalen bij clustering van activiteiten.
- ☐ De kennis van externe partijen is onvoldoende.
- ☐ Hoe weet ik dat ik krijg wat ik vraag?
- ☐ Wat/hoe bepaal je het resultaat?
- ☐ Hoe wordt het georganiseerd?
- ☐ Tijdrovende voorbereiding.

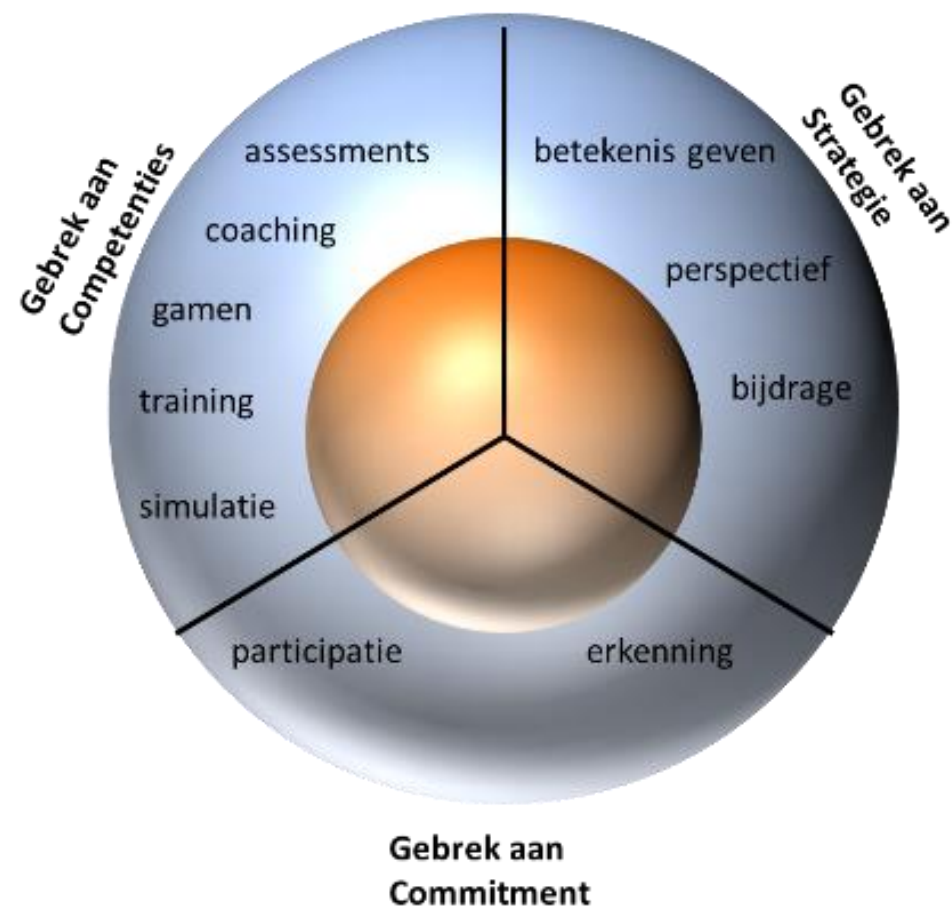
- Leiding/management

- ☐ Rolmodel
- ☐ Onderdeel van het veranderproces
- ☐ Gesprekken, coaching, draagvlak creëren, sturen



- **Ik begrijp het niet (Strategie):** Gesprek: begrijpen we elkaar, hebben we verschillende meningen, visies, is het duidelijk gecommuniceerd, uitgelegd?
- **Ik kan het niet (Competenties):** Uit de comfortzone, oei!: wat betekent het voor mij, kan ik het wel? Maskeren van weerstand door stellen van kritische vragen.
- **Ik wil het niet (Commitment):** Niet onbesproken laten, er kunnen verschillende redenen voor zijn: leeftijd, angst, geen zin: Het mag, maar geen “Guerrilla” activiteit. Observeer, bespreek en ontwijk dit aspect niet.





- Workshops
- Kennissessies
- Leergang
- Overleggen
- Excursies
- Pilots

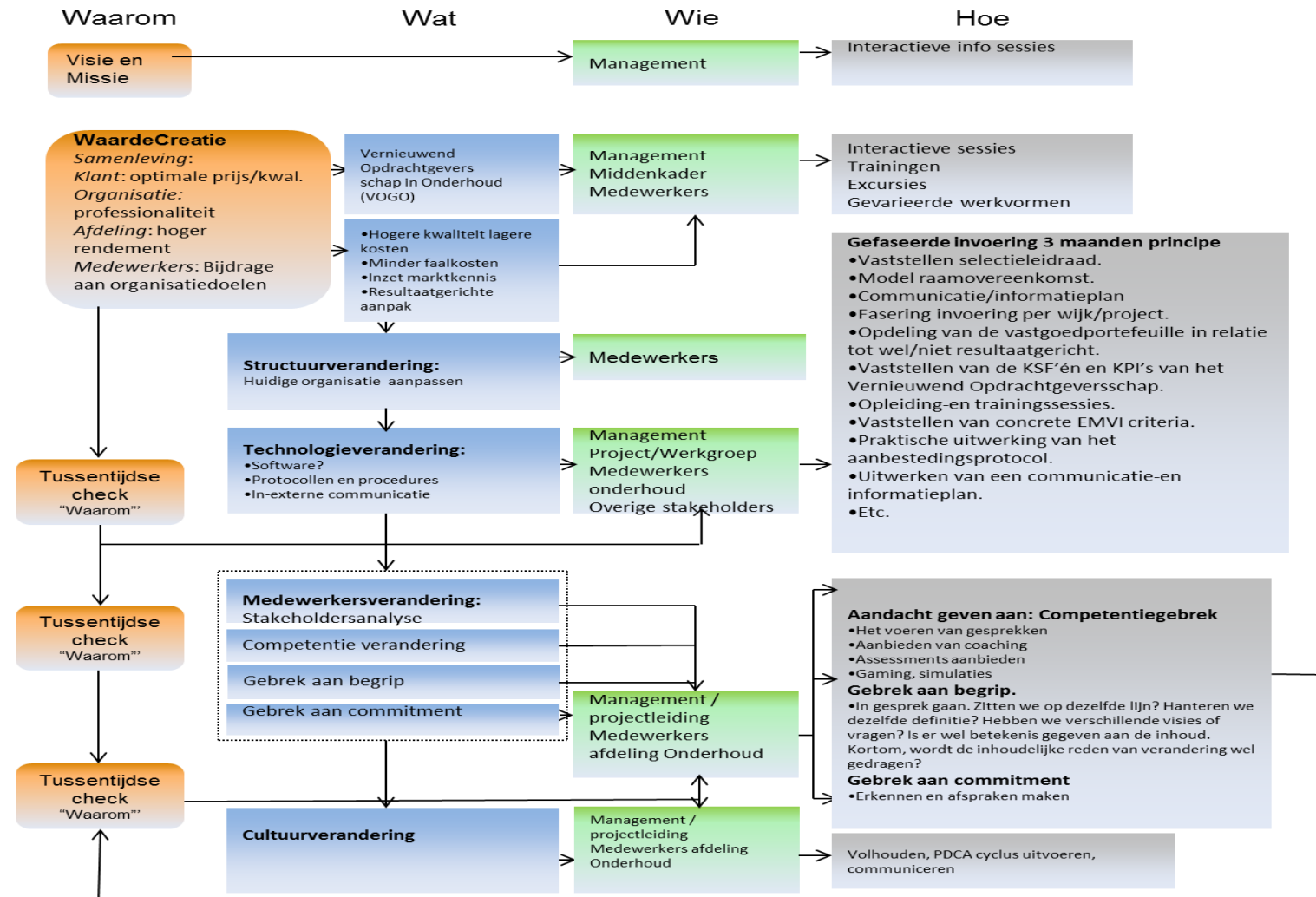
Let op!

Wisselend succes!!!

Bron: Witte en Jonker: De kunst van het veranderen

Hét platform van en voor vernieuwers in de bouw

pioneering
vernieuwt de bouw



Bron: Glenn Stern, 2015

Geïnspireerd geraakt? Stellingen!

Zonder mensen, geen verandering!



Hét platform van en voor vernieuwers in de bouw