

Verslag 1^e workshop 2019 d.d. 11 maart 2019

FACET Academy

FACET Academy benadert onderwerpen / thema's met verschillende invalshoeken. Het thema voor 2019 is: 'Ondernemen zonder kaders!' Via interactie wisselen ambitieuze en resultaatgerichte ondernemers onder begeleiding informatie met elkaar uit.

Opening

Arnoud Brouwer van FACET opende deze eerste bijeenkomst van inmiddels de 11^e jaargang. Er zijn een aantal veranderingen doorgevoerd. Zo zijn er voortaan telkens meerdere sprekers, waarbij theorie en praktijk elkaar afwisselen.

Intern ondernemerschap / theorie

Frans van Rooij van Performance College gaf een uiteenzetting over de gedachten rondom Intern Ondernemerschap.

De eerste aandacht ging hierbij uit naar Simon Sinek en zijn 'Golden Circle' (2009). Wanneer mensen activiteiten uitvoeren die zij graag doen zijn zij vanuit een passie werkzaam. Deze passie is dan gebaseerd op een eigen zingeving, een betekenis hebben voor je directe omgeving. Dit draagt bij aan een mogelijk intern ondernemerschap.

In de uitnodiging voor deze eerste bijeenkomst werd een beschrijving van 'de professional' genoemd: hoge opleiding, zelfstandigheid, intellectuele uitdaging, hekel aan een industriële structuur van de organisatie. Het onderwijs loopt in Nederland echter achter ten opzichte van de ontwikkelingen in de markt. Door diverse contacten met hoge scholen en universiteiten neemt Frans deel aan een aantal onderwijsprojecten. Als basis dienen hiervoor de 21^e eeuwse vaardigheden van Stichting Leerplan Ontwikkeling en een lijst van World Economic Forum. De eigentijdse invulling ontdekt Frans echter bij zijn Adviesraad van Kinderen.

In de praktijk is 'een professional / werknemer' iemand met een studieschuld en/of een hypotheek waardoor men vast zit in het systeem en doet wat de werkgever vraagt. Een tunnelvisie zorgt er voor dat die werknemers die ZZP'er worden (1,1 miljoen in 2018) vaak geen succesvolle ondernemers zijn: 8,5% leeft onder armoedegrens.

De talenten eisen tegenwoordig vertrouwen ipv controle; verantwoordelijkheid ipv instructies krijgen, vrijheid ipv hiërarchische macht, verbondenheid ipv ouderwets communiceren. Door hier mee om te gaan kunnen organisaties de tijdgeest doorstaan.

Frans heeft twee belangrijke personen aangehaald: Ricardo Semler en Eckart Wintzen. Hun gedachtengoed zorgt al vele jaren voor noodzakelijke veranderingen in organisaties.

Intern ondernemerschap / praktijk

Joël van den Doel, directeur bij Wel Company, hield een verhaal omtrent hun aanpak in de praktijk. Deze aanpak kenmerkt zich door:

- ✓ Regelloos: uiteraard heeft het personeel wel heldere onderlinge werkafspraken en werkprocessen.
- ✓ DNA: iedereen mag (moet) een ander karakter hebben, maar wel allemaal dezelfde DNA.
- ✓ Sturen op output & competenties: focus op bedrijfsdoelstellingen, persoonlijke doelstellingen en persoonlijke groei.
- ✓ Onbeperkt op vakantie: werken waar en wanneer je wil (er wordt immers toch op output gestuurd).
- ✓ Geen vaste werktijden & -dagen: werken waar en wanneer je wil (er wordt immers toch op output gestuurd).
- ✓ Personeel neemt personeel aan: zij moeten er immers mee samenwerken. Dit betekent ook dat ze elkaar kunnen ontslaan.
- ✓ KTV -> MTV: een hoge medewerkerstevredenheid leidt tot hoge klanttevredenheid.
- ✓ Totale transparantie: alle financiën, salarissen, jaarplannen, doelstellingen, etc. zijn inzichtelijk voor een ieder.
- ✓ Medewerkers bepalen salarissen: als je onderling maar kan aantonen en onderbouwen dat je het waard bent.
- ✓ Geen managementlagen: natuurlijk leiderschap en mensen die zelf leiding nemen / krijgen werkt prima.
- ✓ Zelfsturing: personeel kan meer dan we soms denken, maar geef ze dan wel de ruimte.
- ✓ Ego opzij aub: zelfsturing is onmogelijk als je eigen ego in de weg zit. Dus weg ermee en stel jezelf dienend op.
- ✓ Coachen, trainen en faciliteren: coach, train, faciliteer, ondersteun de ander zodat diegene groei. Of je nou directeur of stagiair bent.
- ✓ Geen functioneringsgesprekken: laat personeel onderling en frequent met elkaar in gesprek gaan betreffende groei en aansturing.
- ✓ Allemaal beslissingsbevoegdheid: of je nou stagiair of senior medewerker bent, iedereen mag elke beslissing (onderbouwd) nemen.
- ✓ Traineeship: steek tijd en energie in het trainen en opleiden van jonge medewerkers!
- ✓ Personeel ruimte laten inrichten: geef personeel de ruimte om hun eigen werkplek en omgeving in te richten.
- ✓ Partymanager: stel iemand aan die verantwoordelijk wordt voor plezier en fun in de organisatie.
- ✓ Keihard werken: faciliteer en motiveer zodanig dat mensen hard en gepassioneerd werken. Mentaliteit = heilig.
- ✓ Geen 'Ja, maar' meer: ja maar, bestaat niet. Een ieder die het anders wil heeft namelijk de ruimte om het zo in te richten.

Resultaat:

- Transparantie;
- Bevlogenheid;

- Medewerkerstevredenheid;
- Klanttevredenheid;
- 100% gezonde groei!

Intern ondernemerschap/ gedrag

Eelco Cremer, gedragstrainer bij FACET, gaf een korte uitleg over de aanpak in de ontwikkeling van de medewerkers van FACET. Tevens gaf hij nog een mogelijkheid tot het stellen van vragen. Aan het eind kon iedereen via postits aangeven wat hij of zij in de eigen praktijk ging doen met de aangereikte informatie.

Afsluiting / borrel

Na de afsluiting door Arnoud Brouwer kon men onder het genot van een borrel informeel verder discussiëren over dit onderwerp.

Frans van Rooij