



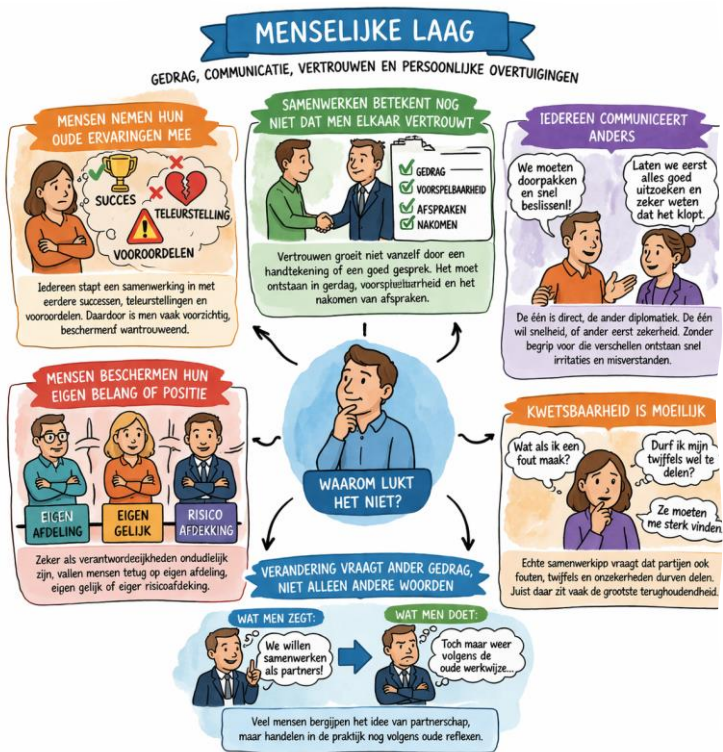
DE TUSSENVRAAG: HOE KOMT HET DAT IEDEREEN DIT WIL, MAAR WE DIT NIET BEREIKEN?



DE UITDAGING IS NIET HET WILLEN.
HET IS HET DURVEN, DOEN ÉN VOLHOUDEN. **SAMEN.**

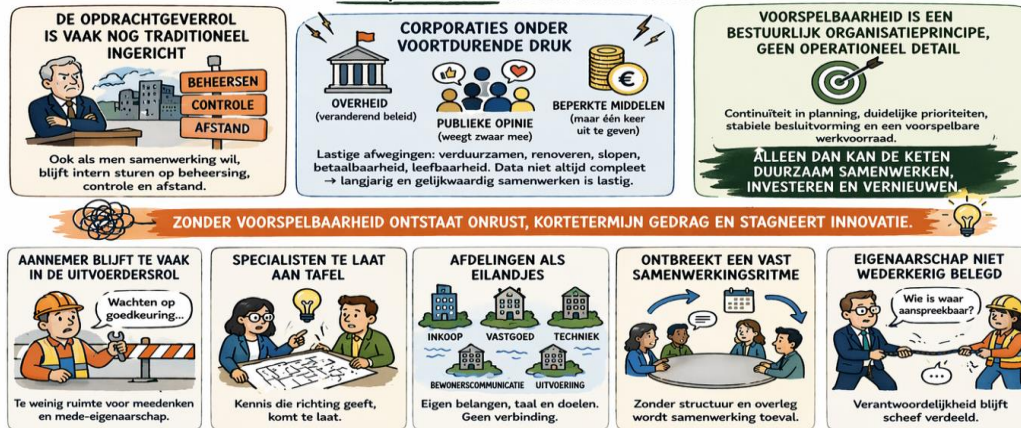


Meerdere lagen doorbreken



2. ORGANISATORISCHE LAAG

Rollen, verantwoordelijkheden, overleg en interne inrichting die voorspelbaarheid bieden aan de keten.



DE ORGANISATORISCHE LAAG KRIJGT KRACHT DOOR ÉÉN STUREN PRINCIPLE: VOORSPELBAARHEID ALS VOORWAARDE VOOR KETENSAMENWERKING.



SYSTEMLAAG

Contracten, prikkels, selectie, monitoring en sturing



→ EEN SYSTEEM DAT PRIKKELS, AFSPRAKEN EN STURING GOED INRICHT, MAAKT DUURZAME SAMENWERKING VANZELF SPREKEND.

Wie hielp ons in de Learning Community?



LEARNING COMMUNITY

Onze positionering scherper door RGS

VOOR

Wie zijn wij & voor wie?



NA

Mensgerichte vastgoedonderhoudspartner



DE GROTE VERSCHUIVING

SAMEN NAAR EEN VOORSPELBAAR, DUURZAME KETEN

WAAR WE NAARTOE WILLEN
VOORSPELBAAR • SAMEN • TOEKOMSTGERICHT

WAAR WE NU ZITTEN
ONVOORSPELBAAR • VERKOKERD • KORTETERMIJN



- ✓ LANGE TERMIJN VISIE
- ✓ GEDEELDE AMBITIE
- ✓ VERTROUWEN
- ✓ GEZAMENLIJKE WAARDE

ÉÉN KETEN ÉÉN DOEL

1. STRATEGISCHE LAAG
Richting, keuzes en wederkerig vertrouwen



VASTE SAMENWERKINGSRITMES

MA	DI	WO	DO	VR
✓	✓	✓	✓	✓

DUIDELIJKE AFSPRAKEN
GEMEENSCHAPPELIJKE
BESLUITVORMING

2. ORGANISATORISCHE LAAG
Structuur, rollen en voorspelbaarheid



3. UITVOERENDE LAAG
Praktisch samenwerken en continu verbeteren



DRIE LAGEN. ÉÉN VERSCHUIVING. SAMEN NAAR EEN KETEN DIE WAARMAAKT.

NIET HET PROJECT
IS DE UITDAGING,

MAAR HET ORGANISEREN VAN
DE **JUISTE** MENSEN, PARTNERS
ÉN HET **JUISTE** SYSTEEM
OM SAMEN **DUURZAAM**
RESULTAAT TE MAKEN.



Begin bij
jezelf



De juiste
klik boven
het werk



Voorspelbaarheid
brengt **rust**
& vertrouwen



Samen
verantwoordelijk
als keten



Duurzaam
resultaat
& **plezier**





Verbetering vanuit het hart

• mensgericht vastgoedonderhoud •

Vragen ?



sinds 1935
Lichtenberg

MENSGERICHT VASTGOEDONDERHOUD

Waarom wordt er in de praktijk toch niet altijd resultaatgericht samengewerkt?

Kern

Resultaatgericht samenwerken mislukt meestal niet op intentie, maar op inrichting, gedrag en volharding.

Oude rollen, prijsdruk, een onduidelijke uitvraag, te late specialistische inbreng en gebrek aan voorspelbaarheid zorgen ervoor dat partijen terugvallen in kortetermijngedrag.

Bottom line

We willen wel anders samenwerken, maar proberen dat nog te vaak met oude reflexen, oude systemen en oude prikkels.

1

Prijs boven passendheid

Laagste prijs voelt veilig, maar beperkt lange termijn waarde, innovatie en kwaliteit.

2

Onvoldoende scherpe uitvraag

Te vaag = niet vergelijkbaar. Te specifiek = geen ruimte voor specialistische inbreng.

3

Oude rolpatronen

Opdrachtgever blijft controleren; opdrachtnemer blijft uitvoeren en afwachten.

4

Vertrouwen niet ingericht

Vertrouwen wordt benoemd, maar niet vertaald naar spelregels, gedrag en herstel.

5

Winst, verlies en risico niet gedeeld

Zonder gedeelde pijn en opbrengst beschermen partijen vooral hun eigen positie.

6

Specialisten te laat aan tafel

Technische, uitvoerende en bewonerskennis komt vaak pas in beeld als keuzes al vastliggen.

7

Eilandjes in organisaties

Afdelingen en ketenpartners optimaliseren hun eigen deel, niet het gezamenlijke proces.

8

Gebrek aan voorspelbaarheid

Grillige planning en werkvoorraad zorgen voor onrust en remmen samenwerking en innovatie.

9

Monitoring als afrekenmechanisme

Metten wordt controle van de één op de ander, in plaats van samen leren en bijsturen.

10

Ambitie niet vertaald naar systeem

Duurzaamheid en bewonersgerichtheid zijn vaak nog onvoldoende zichtbaar in KPI's, contracten en overleg.