



KERNWAARDEN IN DE HAARVATEN

van een koers met ambities naar (samen)werken in de dagelijkse praktijk

Samen met regionale gemeentepartners was een inspirerende en heldere koers uitgewerkt. Er was nadrukkelijk de behoefte om een volgende stap te zetten en vanuit het strategische niveau deze koers naar de werkvloer te operationaliseren. Hoe komen we van deze koers naar gedrag wat bijdraagt aan de nieuwe toekomst, wie zijn daarin aan zet en hoe betrekken we de medewerkers, leidinggevend en partnergemeenten? Help ons aan een programma voor meerder jaren en begeleid ons bij de uitvoering!

Wat is bereikt

Het kompas en de kernwaarden zijn bekend en omarmd. We zijn in staat geweest om in 2 jaar tijd daadwerkelijk de werkvloer te bereiken en van het papier af te krijgen. De ontplooidde activiteiten hebben een positief effect op de energie, medewerkers voelen dat er geïnvesteerd wordt in hen en dat er aandacht blijft voor het kompas en de kernwaarden.

- Alle teams kennen het [kompas en de kernwaarden](#), hebben de krachten en groeikansen benoemd in zogeheten kompassessies om mee zelf verder mee aan de slag te kunnen. Op eigen initiatief integreren teams de kernwaarden in hun teamontwikkeling waarmee zij verdere borging van de kernwaarden in de dagelijkse werkpraktijk realiseren.
- Het [kompasspel](#) (hardcopy voor live en digitaal voor het thuiswerken) is breed in de organisatie gelanceerd. Een deel van de leidinggevend past deze handreiking actief toe in de personeelsgesprekken en/of om nader kennis te maken met elkaar.
- Een rode draad voor verdere ontwikkeling n.a.v. de analyse van de opbrengsten uit alle kompassessies. Hiermee is een concreet en helder overzicht van organisatie brede onderwerpen waaraan de komende jaren gewerkt kan worden om verder te ontwikkelen op het gewenste gedrag.
- Twee leeractiviteiten georganiseerd waar iedere medewerker en leidinggevende op vrijwillige basis aan deelneemt:

1. Meesterlijke vragen stellen door een serie opeenvolgende activiteiten startend met een Webinar van Elke Wis, lezen van het boek Socrates op sneakers en volgen van de workshop om dit door oefening in de praktijk te brengen.
 2. Inspireren en prikkelen in hoe we denken en praten en kijken. Na een prikkelend Webinar van Jan van Setten is de hele organisatie zes weken lang via de app 'De Groeiversneller' op een enthousiasmerende manier voorzien van inspiratie shots die iedereen direct in de praktijk kan inzetten. De app stimuleert ook het lef om invloed op jezelf en anderen te pakken.
- De ontwikkeling van het kompas en de kernwaarden in de praktijk zijn zichtbaar gemaakt door [filmopnames](#) van succesverhalen van collega's en zijn door de directie in 3 maandelijkse inloophmomenten breed gedeeld.
 - Het leiderschapsprogramma ondersteunt de verdere ontwikkeling op leiderschapsniveau met acties zoals intervisiegroepen, praktijkthema's waaraan wordt gewerkt en collectieve dagen.

En dit alles in Coronatijd!

De Co3-aanpak

- Bottom-up het kompas ontwikkeld in bijeenkomsten waar los van functie en team iedereen dwars door elkaar aan deelneemt. Geen aparte status voor leidinggevendenden, iedereen doet mee.
- Bouwen aan en borgen van de kernwaarden (het kompas) in de organisatie met een doordachte [aanpak/tijdslijn](#) met een heldere. Hierbij gebruik gemaakt van de fases van de Appreciative Inquiry Methode voor drie sporen die op verschillende niveaus de organisatie benaderen (teamniveau-, organisatie breed- en leidinggevendenden)
- Faciliteren van het (ver)kennen van de kernwaarden en het gesprek erover. Initiatieven ontplooid op de verschillende niveaus.
- Verbinding en dialoog: verbinden van collega's om ervaring uit te wisselen en te leren van elkaar en laten zien van de ontwikkelingen.
- Stimuleren van verdere ontwikkeling en verdiepen hiervan.



Typisch co3

- De werkpraktijk en de mensen centraal stellen. De potentie van werknemers en leidinggevendenden aanspreken. Iedereen doet mee!
- Samenstellen van een kernteam met veel draagvlak in de organisatie, aangevuld met echte betrokkenheid en breed vakmanschap vanuit de staf: aanjagers, ideeënplatform, ondersteuning in de uitvoering. Steeds in verbinding blijven en actief aansluiting zoeken bij actuele ontwikkelingen en uitdagingen uit de praktijk, waken om een eigen spoor te lopen.
- Inzet van kompassessies voor verbinding en concreet resultaat: samenkomst van medewerkers met leidinggevende aan zet en focus op gezamenlijke dialoog: wat zien we nu al in de praktijk, waar kunnen we groeien. Eigenaarschap aanpreken voor het vervolg.
- Activerende, creatieve en verbindende werkvormen zoeken (ook uitvragen intern in de organisatie) en aanbieden.
- Zichtbaar maken van dat wat er al is zodat vanuit dat inzicht iedereen in staat is om acties te initiëren die passen bij de gewenste ambitie.
- Doorgaan en vasthouden, ook als het even stukt, niet uitgaan van aannames.