

De tien WIN Principes in praktijk  
door Irmgard Bomers

# Natuurlijk Werken

*Een verhaal over smaakmakers*



werken in netwerken



# Voorwoord

Werk doen wat er toe doet en er een fatsoenlijke boterham mee verdienen. Wie wil dat niet! Toch is het voor steeds minder mensen vanzelfsprekend. En dat is gek, want er is werk genoeg. Het is alleen steeds minder beschikbaar in de vorm van vaste banen. Laat staan banen voor het leven. Mensen die een vaste baan hebben vragen zich steeds vaker af of het systeem waar ze deel van uitmaken nog wel klopt.

Dat vraagt om een andere manier van denken over en organiseren van werk. Een manier van werken die we met WIN met elkaar aan het ontdekken zijn, door van elkaar te leren in de praktijk. Want er zijn mensen die in deze tijd geen last lijken te hebben van de crisis. Wat is hun geheim? Wat doen zij anders?


Het antwoord op deze vraag vind je in de principes van werken in netwerken. Toepassen van de principes leidt tot een nieuwe ondernemende manier van denken en werken die past in deze tijd. Een manier van denken en werken die er voor zorgt dat er altijd werk op je pad blijft komen.

Het startte op 21 maart 2013 met mijn eigen verhaal "Een nieuwe weg naar inkomsten en werkplezier". Twee jaar later is het een verhaal van smaakmakers geworden en hebben we een mega-ambitie geformuleerd: in 2020 is iedereen die wil werken aan het werk. De afgelopen twee jaar is duidelijk geworden dat er van onderaf een beweging gaande is die veel sterker is dan wat de politiek of grote machtsblokken van bovenaf kan bereiken. Vernieuwing ontstaat door gewoon te doen. Door de krachten te bundelen komt er een beweging op gang. Als iedereen bereid is om een klein stapje buiten de gebaande paden te zetten wordt de ambitie realiteit.

Ter inspiratie in dit boek actuele ontwikkelingen die dit onderstrepen en verhalen van smaakmakers die illustreren dat het mogelijk is. Zij brengen -bewust of onbewust- de principes van werken in netwerken in praktijk. Gewone mensen, die laten zien dat je idealisme en zakelijkheid kunt combineren. Smaakmakers!

Veel leesplezier,  
Irmgard Bomers, initiatiefnemer en smaakmaker WIN





Dit is een uitgave van WIN Recept  
[www.werkeninnetwerken.nl](http://www.werkeninnetwerken.nl)  
[contact@werkeninnetwerken.nl](mailto:contact@werkeninnetwerken.nl)

**Tekst:** Irmgard Bomers, WIN Recept

**Illustraties:** Margot Beun

**Ontwerp:** Gertjan van de Griendt, StudioGM2

1<sup>e</sup> publicatie: 21 maart 2015



werken in netwerken

The logo for 'werken in netwerken' features the word 'win' in a large, bold, sans-serif font. The 'i' is a vertical bar with a color gradient from orange at the top to green at the bottom. Below 'win' is the text 'werken in netwerken' in a smaller, black, sans-serif font.

De tien WIN Principes worden in de context geplaatst van actuele gebeurtenissen die bijdragen aan de ontwikkeling van werken in netwerken. Elk principe wordt geïllustreerd met een interview. De citaten bevatten uitspraken van smaakmakers uit interviews waar geen ruimte voor is in dit boek. Alle interviews zijn te lezen op de website.

# Inhoudsopgave

Interview	Principe	Inspiratiebron	
Ernest Linneweever - Optiek Linneweever	<b>1. Volg je hart</b> <i>"Doorzetten en blijven geloven in je ideaal"</i> – Anton Nijboer	Berthold Gunsten – Omdenken	7
Farid Tabarki - Studio Zeitgeist	<b>2. Stel een doel</b> <i>"De tijd van simpel is voorbij"</i> – Jan Jonker	Jan Rotmans – Verandering van tijdperk	11
Anke van den Broeck - Textielmuseum	<b>3. Zoek de Ruimte</b> <i>"Passie, frustratie of brood op de plank"</i> – Erik van den Oord	Jacques Poot & Hans Rutten – Academie op Kreta	15
Remco Mostertman - HR Community	<b>4. Vergroot je netwerk</b> <i>"In het onbekende schuilt de potentie"</i> – Floor Martens	Marie-Thérèse Schlatmann - Nive Managers Platform	19
Marjolein van Braam Morris - de Betekenaar	<b>5. Maak het klein</b> <i>"Transformatie begint bij jezelf"</i> - Jan Hof	Ronald van den Hoff - Seats2Meet	23
Carlijn Arts – Eigen Bediening	<b>6. Ontdek je Kracht</b> <i>"Zo ontspannen werken"</i> - Ria Roelands	Rick van Asperen - Egostrippen	27
Mieke de Wit – Laaktheater	<b>7. Bouw aan vertrouwen</b> <i>"Managen is de kunst van het loslaten"</i> – Stef Beun	Jos de Blok - Buurtzorg Nederland	31
Juul Martin – Pleitbezorger deeeconomie	<b>8. Durf te vragen</b> <i>"Je bent ondernemer van je eigen talent"</i> – Anneke Mosman	Nils Roemen – De kracht van sociale overwaarde	35
Paul Bessems - Weconomics Foundation	<b>9. Belangeloos geven</b> <i>"Zonder eigenwaarde geen meerwaarde"</i> – Rick van Asperen	Rutger Bregman - Gratis geld voor iedereen	39
Erik Gerritsen - Jeugdbescherming Amsterdam	<b>10. Blijf leren</b> <i>"Ik houd van leren, maar niet van school"</i> – Farah Matab	Claire Boonstra – Operation Education	43

# Principe





# 1

## Volg je hart

‘ *Doorzetten en blijven geloven in je ideaal* ’

Anton Nijboer

Hoofd en hart verbinden. Daar gaat het in de toekomst om volgens Herman Wijffels<sup>1</sup>. WIN voegt daar handen aan toe, want als je niets onderneemt dan gebeurt er ook niets. Er is veel meer ruimte voor dan je denkt, ook als je met bezuinigingen of minder omzet wordt geconfronteerd. Omdenken<sup>2</sup> kan daarbij helpen. Het is een manier van denken waarbij je de werkelijkheid accepteert zoals die is en van daaruit zoekt naar oplossingen. Op individueel niveau van “ja-maar”-gedrag naar “ja-en”-gedrag. Maar omdenken kun je ook op grote schaal toepassen. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met de economie als we uitgaan van overvloed in plaats van schaarste. Je hart volgen betekent, je nek uitsteken en buiten de gebaande paden durven gaan. Ondernemend zijn. De innovatie- en concurrentiemonitor laat zien dat vernieuwing vooral mensenwerk is en zakelijk gezien resultaat oplevert<sup>3</sup>. Voor een duurzaam resultaat, waar ook Wijffels voor pleit, is visie nodig. Visie over waar je zelf of je organisatie op lange termijn wil staan. Visie trekt mensen aan die dezelfde waarden onderschrijven en je kunt stap voor stap met elkaar naar een doel toewerken. Co-creatie wordt hiervoor steeds vaker als middel ingezet: tijdelijke coalities van mensen uit verschillende disciplines die gezamenlijk werken aan een resultaat. Tel uit je winst!



Inspiratie: Berthold Gunsten, Omdenken

- 1 Wijffels, H. (2012). *Formeren is vooruitzien: 21 stellingen voor een duurzame samenleving*. s.l.: Kosmos Uitgevers
- 2 Gunsten, B. (2012) *Problemen veranderen in mogelijkheden* (2012). [www.omdenken.nl](http://www.omdenken.nl)
- 3 Erasmus Universiteit (2014), *Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor*. [www.erasmusinnovatiemonitor.nl/](http://www.erasmusinnovatiemonitor.nl/)

# Interview

## Ondernemer Ernest Linneweever

### *“Alles moet kloppen”*

Ernest Linneweever is een succesvolle middenstander. Samen met 27 medewerkers verkoopt hij beleving in zijn optiek met een oppervlakte van 700m<sup>2</sup>. Het geheim van zijn succes? Ambitieuze doelen, passie voor schoonheid en lef hebben om je te onderscheiden. Ideeën en inspiratie hiervoor doet hij onder andere op tijdens shoppingtours met zijn medewerkers. Elk onderdeel van zijn winkel -zelfs de lamp- heeft daarom een eigen verhaal. Ernest raakt er niet over uitgepraat.

### Beleving verkopen

Houten, stenen of gouden brillen. Zelfs het productieproces van een bril uit de 3D-printer is te zien in de Mykita Pop-up Store. Een bezoek aan Optiek Linneweever in Wieringen is een feest. Klanten komen uit het hele land. Hiervoor is meer nodig dan een mooi en groot assortiment. Ernest noemt het de combinatie van techniek+zorg+mode. Zijn ambitie is om op alle drie de onderdelen de beste van Nederland te zijn. Maar het allerbelangrijkste volgens hem is begrijpen hoe je beleving verkoopt. Daarom besteedt hij veel aandacht aan training van zijn medewerkers, vooral praktijkgericht.

### Snappen hoe het werkt

Nederlanders zijn volgens Linneweever niet dienstbaar van nature. Hij wil dat zijn personeel geen kunstje leert, maar begrijpt hoe je beleving creëert. In groepjes gaan ze daarom met hun baas op reis. Onaangekondigd stappen ze binnen bij grote namen als Chanel, Gucci en Cartier in Milaan, Parijs of Londen. Vrijwel zonder uitzondering volgt er dan een 'grand tour' achter de coulissen. Maar het gaat nog verder. Om te begrijpen hoe de pers werkt neemt hij zijn medewerkers ook mee naar een bezoek aan het Fashioncenter in Amsterdam. Of hij laat ze een filmpje zien van

Lebbis. Zijn medewerkers selecteert hij op basis van één criterium: enthousiasme. Al het andere is bij te leren. Daar investeert hij veel in, dat is wel duidelijk.

## Onafhankelijk zijn

De zaak bestaat meer dan veertig jaar. Elf jaar geleden nam hij het stokje over van zijn vader. Stukje bij beetje heeft Ernest zijn eigen smaak in de optiek vorm gegeven. Een optiek die zich steeds meer ontwikkelt tot de eerste optiek concept store in Nederland. Hij is 100% onafhankelijk en koopt alles zelf in. Dat brengt hem in contact met de bijzondere mensen, zoals Lapo Elkann. Erfgenaam van Fiat en eigenaar van Italian Independent, een luxe Italiaans brillenmerk. Een stijlicoon om jaloers op te zijn vindt Ernest. In 2009 won Linneweever Optiek de Vakjuryprijs voor de beste zelfstandige winkel.

## Vertrouwen hebben

Ook Linneweever heeft last van de crisis. Een vertrouwenscrisis volgens hem, geen economische crisis. Hij anticipeert hierop met creativiteit. Bijvoorbeeld door sneller en goedkoper zijn inrichting aan te passen. Ieder keer als een klant zijn winkel binnenstapt, moeten ze verrast worden met iets nieuws. Hij doet geen concessies aan kwaliteit en stunt ook niet met aanbiedingen. Een merk bril kost bij hem evenveel als ergens anders.

Het lukt hem om te verjongen en vernieuwen, zonder oude klanten af te stoten. Als klanten te oud zijn om zelf naar de winkel te komen, gaan ze naar de klant toe. Er is een kidsclub voor de jongste klanten. Als het op zaterdag heel druk is, schenken ze bubbels. Als er iets te vieren valt, is er gebak. Of live-muziek. En altijd is er veel te zien. Het wachten is op Google Glasses of de opvolger daarvan.

**Ernest Linneweever [www.linneweever.nl](http://www.linneweever.nl)**

# Principe



# 2 Stel een doel

‘ De tijd van simpel is voorbij ’

Jan Jonker

Nederland transformeert de komende decennia naar een nieuwe samenleving waarin machtsverhoudingen zoals we die nu kennen radicaal zijn omgegooid. Dit is geen idealistisch vergezicht, maar de onontkoombare uitkomst van de kantelperiode waarin Nederland zich nu bevindt<sup>1</sup>. De kracht van het individu daarin is groot. Niet in de zin van “ikke ikke en de rest kan stikken”, maar vanuit je eigen identiteit, waarden en behoeften bijdragen leveren aan een maatschappij waarin het om meer gaat dan winstmaximalisatie. Met een doel voor ogen wordt het makkelijker en concreter. Voor jezelf en voor anderen. In de netwerksamenleving zoek je steeds opnieuw vanuit je eigen doel verbinding met anderen. Co-creatie is een ideaal middel om aan waardecreatie te werken. Hieruit ontstaan werkende weg nieuwe business modellen waar idealisme en zakelijkheid hand in hand gaan<sup>2</sup>. De Trendrede<sup>3</sup> spreekt over gebundelde kracht in plaats van individuele macht. Duidelijkheid over het doel dat je wilt bereiken heeft veel voordelen. Het neemt wantrouwen weg bij anderen en het geeft je netwerk volop de kans om mee te denken. Gevraagd en ongevraagd. Hoe duidelijker het doel, hoe groter de kans op succes.



Inspiratie: Jan Rotmans, *Verandering van tijdperk*

- 1 Rotmans, J. (2014). *Nederland kantelt: Verandering van tijdperk*. s.l.: Aeneas
- 2 Jonker, J. (2013). *Werken aan de WEconomy: duurzaamheid coöperatief organiseren* s.l.: Kluwer BV
- 3 De Trendrede: een initiatief van trendwatchers in Nederland (2014) [www.trendrede.nl](http://www.trendrede.nl)

# Interview

## Trendwatcher Farid Tabarki

### *“Oud en nieuw moeten elkaar versterken”*

Farid is een van de dertien trendwatchers die meewerken aan de jaarlijkse TrendRede die de tweede dinsdag in september wordt uitgesproken. De trendwatchers willen daarmee een bijdrage leveren aan de maatschappelijke en economische groei van Nederland. De TrendRede van 2013 sprak over zelforganiserende dwarsverbindingen. De WIN Werkring met smaakmakers is er zo een. Sinds die tijd is Farid ook een van de smaakmakers.

### Data geven inzicht

Je hebt drie soorten trendwatchers: de verre-kijkers (20-30 jaar), de dichtbij-kijkers (het komend jaar) en de groep daar tussenin die vijf tot tien jaar vooruit kijkt. Daar behoor ik toe. Met mijn bedrijf Studio Zeitgeist brengen we structuur aan in grote ontwikkelingen. Ik geloof dat inzicht geven in ontwikkelingen helpt om de brug naar de toekomst te slaan.

### Reizen als inspiratiebron

Mijn inspiratie doe ik op tijdens mijn reizen. Ik heb al 115 landen bezocht. Recentelijk nog Taiwan. Het is voor mij een ideale manier om de beelden die ik heb met de werkelijkheid te toetsen. In Taiwan bijvoorbeeld was ik verbaasd dat de Japanse cultuur nog zo sterk aanwezig is in het dagelijks leven. Terwijl de Japanners het eiland al in 1948 moesten verlaten. Verder heb ik het geluk om veel gevraagd te worden als dagvoorzitter of gespreksleider bij debatten. Hierdoor word ik gevoed met de praktijk van alle dag. Enerzijds nieuwe ontwikkelingen die gaande zijn, maar ook de dilemma's waar bedrijven en organisaties mee worden geconfronteerd.

## Transitie

Decentralisatie en transparantie zijn de grote trends. Ze maken duidelijk dat we in een transitie zitten. Nederland is nog centralistisch georganiseerd, maar het individu is leidend geworden. Je kunt in je eigen energie voorzien door een zonnepaneel op het dak of je auto delen met je straat. Deze eenvoudige handelingen zetten hele industrieën op zijn kop. Het digitale leven zorgt voor transparantie. Het individu is mondiger dan ooit en beschikt via Internet over een enorme hoeveelheid kennis. Via social media kan iedereen door een simpele rating of like invloed uitoefenen op ontwikkelingen. Recente discussies over Uber of Airbnb illustreren dit.

We proberen dit jaar met de TrendRede een brug te slaan tussen het oude en het nieuwe denken. We geloven sterk dat de oude en de nieuwe denkwereld elkaar nodig hebben én kunnen versterken. Dit doen we door inzichtelijk te maken hoe de nieuwe wereld er uit zal zien. Bijvoorbeeld door een nieuw begrippenkader te introduceren, met een hashtag natuurlijk. #ZDHA ("ze doen het al") is er zo een. Want er zijn immers al genoeg mooie voorbeelden, zoals WIN. We hopen daarmee de angst voor het onbekende te verkleinen.

## Laten zien dat loslaten kansen biedt

De afgelopen jaren heb ik veel energie gestopt in het zichtbaar maken van ontwikkelingen, door het structureren van data. De komende jaren wil ik die kennis gaan gebruiken om bestaande organisaties mee te nemen in de transitie naar de nieuwe wereld. Te laten zien dat het loslaten van oude patronen en werkwijzen niet eng is, maar juist kansen biedt.

Farid Tabarki, [www.studiozeitgeist.eu](http://www.studiozeitgeist.eu)

# Principe





# 3 Zoek de ruimte

‘ *Passie, frustratie of brood op de plank* ’

Erik van den Oord

Als je –om welke reden ook- niet tevreden bent met je werk, dan moet je wat ondernemen. Daarvoor is meer ruimte dan je denkt. Vakantiedagen opnemen bijvoorbeeld. Nederland heeft een verlofstuwmeer van drieëntwintig miljoen vakantiedagen<sup>1</sup>. Geld dat op de balans staat en drukt op de kosten van een organisatie. Dagen waar we recht op hebben, maar waar we niet aan toekomen om ze op te maken. Omdat we het zo druk hebben, zeggen we. Een vicieuze cirkel die je alleen zelf kunt doorbreken en waar je baas blij van wordt, omdat initiatief nemen op prijs wordt gesteld.

Ruimte voor vernieuwing vind je vooral door buiten de gebaande paden te gaan: buiten je eigen netwerk, je sector of vakgebied. Daarvoor moet je drempels overschrijden. Vaak zijn het je eigen emotionele drempels. Angst voor het onbekende. Vernieuwing kost daarom tijd. Tijd om na te denken, dingen uit te proberen, nieuwe contacten te leggen en andere wegen te verkennen. Tijd om je eigen gedrag aan te passen. Een duurzame vernieuwing kost al gauw drie jaar. Er zijn veel manieren. De heren van de Academie op Kreta ([www.academieopkreta.nl](http://www.academieopkreta.nl)) zijn er in geslaagd om van hun passie voor filosofie hun werk te maken. Op het hoogtepunt van de crisis zijn ze in Griekenland gaan bouwen aan hun droom.



**Inspiratie:** Hans Rutten en Jacques Poot, Evdaimonia - de Academie op Kreta

<sup>1</sup> Verlofstuwmeren verdwijnen niet zomaar (2012). <http://www.rendement.nl/hr/nieuws/id8121-verlofstuwmeren-verdwijnen-niet-zomaar.html>

# Interview

## Online marketeer Anke van de Broeck

### *“Doe maar gewoon”*

Ondernemend onderwijs bestaat! Het gebeurt bij de Performatory, een onderdeel van de NHTV in Breda. Anke van den Broeck is nauw betrokken geweest bij de totstandkoming bij deze vernieuwende vorm van onderwijs. Ze is cum laude afgestudeerd en heeft tijdens de studie al de nodige werkervaring opgedaan en een netwerk opgebouwd. Hierdoor heeft ze aansluitend aan haar studie een baan gevonden als online marketeer bij het Textielmuseum.

### Leren en co-creëren gaan hand in hand

De Performatory onderscheidt zich van andere Hbo-opleidingen door leren en werken te combineren, met het oog op de veranderende maatschappij. Het programma is gebaseerd op vijf pijlers: opleiding, onderzoek, open spaces, netwerken en events. Je verlaat de opleiding niet alleen met een diploma op zak (bachelor Business Administration), maar ook met een relevant netwerk en de nodige werkervaring. Je toegang tot de werkwereld is verzekerd, al moet je het nog wel zelf invullen.

### Geen studenten maar learners

Zowel vanuit het onderwijs als het bedrijfsleven is er behoefte aan betere afstemming en meer interactie. Vrijwel elke zichzelf respecterende opleiding is daarmee bezig. Die behoefte wordt door de Performatory al ingevuld. Anke vertelt vol enthousiasme over succesvolle projecten die ze heeft begeleid. De insteek is “learning by doing” en niet studeren. Interessant is de vraag, in hoeverre organisaties hier klaar voor zijn. Er zijn nog niet veel organisaties die jonge mensen de touwtjes in handen geven. Niet uit hoofde van hun positie, maar omdat ze kansen en mogelijkheden zien. Veel initiatieven blijven nog steken bij eenmalige projecten of acties, terwijl er behoefte is aan structurele verandering.

## Jezelf onderscheiden

Pff, zegt Anke op de vraag waarin zij zich onderscheidt. Een lastige vraag, voor de meesten van ons. Al is het maar omdat onze cultuur er eentje is van 'doe maar gewoon'. Duidelijk is dat ze in een traditionele hiërarchische organisatie niet goed haar kwaliteiten kwijt kan. Of het moet zijn in een vrije rol, om als 'jonkie' bij te dragen aan de omslag naar een ondernemende cultuur, gebaseerd op zelforganisatie. Daarmee snijdt ze een gevoelig punt aan, waar meer organisaties tegenaan lopen. Hoe blijf je jonge mensen boeien? Het vraagt ook om een andere manier van managen. Het goede van de Performatory is, dat het mensen voorbereidt op de werkwereld van morgen, met zelfregie en onderscheidend vermogen als uitgangspunt. Daarbij verliezen ze de link met de praktijk niet uit het oog, waarmee de verbinding gelegd is tussen WIN en de Performatory.

## Zien is geloven

De locatie van de Performatory is niet alleen toegankelijk voor studenten, maar ook voor werkenden. Al is dat laatste nog niet zo bekend. Je bent welkom om te werken, te leren en te co-creëren. De ruimte nodigt daarvoor uit. Studenten en docenten zijn nauwelijks uit elkaar te houden. Dit bevordert de gelijkwaardigheid, waardoor de groep een eenheid vormt. Wat opvalt, is het enorme enthousiasme, de open sfeer en de bedrijvigheid. Toch is het lastig uit te leggen. Het gaat om kennis delen en zelf ervaren wat deze vorm van onderwijs voor je kan betekenen. Als student, docent, werknemer of werkgever.

Anke van de Broeck, [www.textielmuseum.nl](http://www.textielmuseum.nl)

# Principe



# 4 Vergroot je netwerk

‘ *In het onbekende schuilt de potentie* ’

Floor Martens

Iedereen kent gemiddeld vierhonderd mensen en heeft daarom in principe de beschikking over een netwerk van tachtigduizend mensen. De helft daarvan is potentieel interessant.<sup>1</sup> Toch draaien de meeste mensen in hetzelfde kringetje rond van soortgenoten. Belangrijke contacten, maar de ruimte voor vernieuwing ligt buiten de eigen vaste kring. Dit betekent je nek durven uitsteken, de stoute schoenen aantrekken en je vooroordelen aan de kant zetten. Door te luisteren, veel vragen te stellen en mensen aan te spreken om wie ze zijn en niet om wat ze doen, gaan deuren open en word je zichtbaar.

Een training of workshop netwerken kan helpen, maar netwerken is vooral een kwestie van doen en uiteraard weten wat je er mee wilt bereiken. Er zijn maar weinig netwerken waar je mensen uit allerlei geledingen tegenkomt, zo heb ik ervaren. Als het om werk gaat, ben je in veel netwerken zelfs concurrenten van elkaar. Het Nive ([www.nive.org](http://www.nive.org)) is daar een positieve uitzondering op, met Marie-Thérèse Schlatmann als verbindende kracht. Nive is het grootste managers-platform in Nederland en de oudste vereniging van managers. Springlevend en volop bezig met de toekomst van managen.



Inspiratie: Marie-Thérèse Schlatmann, Nive

<sup>1</sup> Aslander, M., lezing tijdens *The Next Entrepreneur: formule (400\*400)/50* – 2012

# Interview

## Community builder Remco Mostertman

### *“Kom uit je comfortzone en sluit je aan”*

Met 55.000 leden is HRcommunity op LinkedIn uitgegroeid tot een van de grootste actieve communities in Nederland. Remco Mostertman, initiatiefnemer van de community, vertelt over het succes van de formule.

### Online én offline zichtbaar

De HRcommunity heeft een stevige basis op LinkedIn en Twitter, maar kent ook vele live meetings. De jaarlijkse verkiezing van de HR Top100 is er één van. De mix van online en offline activiteiten vormt een belangrijke pijler van het succes volgens Remco.

### Missie

Remco is een man met een missie. Zelf al jaren actief in het HR-werkveld en bezig met veranderen. Maar tegelijkertijd ook kritisch op zijn eigen vakgebied en de toegevoegde waarde van HR. Met de HRcommunity wil hij een beweging op gang brengen die leidt tot een andere manier van werken. Werken gebaseerd op inclusiviteit, dialoog en continuïteit om bij te dragen aan veerkracht, wendbaarheid en werkplezier. HR kan daarin volgens hem, naast ICT, voor organisaties een sleutelrol vervullen. Maar dan moet HR wel een duwtje krijgen.

### Old school HR

We zitten vast in ons eigen denken en doen, aldus Remco. Als HR zelf niet uit haar comfortzone komt maakt het vakgebied zichzelf overbodig en komt de omslag naar een ondernemende cultuur in organisaties niet tot stand.

Ook zelfstandige HR professionals hebben volgens Remco nog wat te leren. Acquisitie is in een community uit den boze. Gelukkig laat de HRcommunity zien dat er een beweging op gang komt met professionals die tijd en kennis beschikbaar stellen om de New World of Work vorm te geven.

## Het kan anders!

De 'transfer of learning' tijdens reguliere opleidingen is vaak niet meer dan 15%. Dat is zonde en dat kan anders en beter. Leren door te verbinden en te doen. Community Based werken is het sleutelwoord. Oftewel werken in netwerken. Online worden verbindingen gelegd tussen HR professionals die offline worden bestendigd. Dit alles geheel op eigen initiatief van de leden van de community. Deze week bijvoorbeeld kwamen in het kader van de broedplaats Talent de Ruimte 60 talentdevelppers bij Microsoft bijeen om expertise te delen met als doel de talentprogramma's te verbeteren en het resultaten belangeloos te delen.

## New World of Work

De HRcommunity laat zien dat anders werken kan. Werken in netwerken is al realiteit voor de groep professionals die actief betrokken is, omdat ze geloven dat anders werken kan. Een ieder pakt vanuit eigen expertise een natuurlijke rol en verantwoordelijkheid op. Remco is trots op het bereikte resultaat tot nu toe. Zijn oproep is dan ook "Kom uit je comfortzone en sluit je aan. Ontdek hoe leuk deze manier van werken is en hoeveel het kan opleveren".

Remco Mostertman, [www.hrcommunity.nl](http://www.hrcommunity.nl)

# Principe





# 5 Maak het klein

‘ *Transformatie begint bij jezelf* ’

Jan Hof

Steeds meer mensen worden zich bewust dat de economie in een overgangsfase zit. Een overgang naar een nieuw tijdperk waarin People, Planet, Profit de verbindende woorden zijn. Het inzicht dat geld (Profit) niet zaligmakend is, dringt tot steeds meer mensen door. Het belang van een gezonde leefwereld (Planet) is evident. De mogelijkheden om zelf bijdragen te leveren (People) zijn groter dan ooit en het wordt door de overheid ook gestimuleerd. MVO Nederland signaleert dat een krachtige beweging van onderop bijdraagt aan de doorbraak<sup>1</sup>. Klein is het nieuwe groot is de slogan waarmee de Triodos Bank aandacht vestigt op de veranderende economie. Klein in verschillende betekenissen: maatschappelijk (lokaal belang/dicht bij huis), organisatorisch (vanwege snelheid/wendbaarheid), economisch (overzichtelijk/bepikt risico) en in tijd (korte periode/doorlooptijd). Klein werken is ook prettig, omdat de eigen toegevoegde waarde duidelijk en zichtbaar is. Een aanjager van deze vernieuwing is **Ronald van den Hoff**. Een toegankelijke man met een visie. Hij zag de omzet van zijn vergaderaccommodatie teruglopen en ging aan de slag. Over zijn visie schrijft hij boeken<sup>2</sup>, spreekt hij overal in het land en vertelt hij op zijn website ([www.ronaldvandenhoff.nl](http://www.ronaldvandenhoff.nl)). Met concepten zoals Seats2Meet laat hij ook zien dat er ruimte is voor nieuwe verdienmodellen met sociaal kapitaal als motor. Een manier van werken die past in de visie van WIN.



Inspiratie: Ronald van den Hoff, *Society 3.0*

1 Lageweg, W. e.a. (2015). *MVO Trendrapport 2015*: MVO Nederland

2 Hoff, R. van den (2011). *Society 3.0: A smart, simple, sustainable & sharing society*. s.l.: Stichting Society3.0

# Interview

## Betekenaar Marjolein van Braam Morris

### *“Ga niet op zoek, want dan vind je het niet”*

Soms ontmoet je mensen waar je echt jaloers op bent. Mensen die schijnbaar moeiteloos hun tijd indelen en bewaken. Veel verschillende dingen doen, actief zijn op sociale media en ook nog afspraken nakomen. Marjolein van Braam Morris is haar naam. Betekenaar en expert op het gebied van visual recording. Een bijzondere naam en een bijzondere vrouw.

In Nederlands-Indië zijn de achternamen van haar voorouders Van Braam en Morris samengevoegd. Een voorouder uit de Morris-tak is een van de ondertekenaars van de Amerikaanse Onafhankelijkheidsverklaring (4 juli 1776). Dit is een van de feiten over haar die je niet vindt op het Internet. Marjolein beschrijft namelijk op [www.marjoleinsflow.nl](http://www.marjoleinsflow.nl) de ontdekkingstocht naar haar eigen kracht.

### Een zoektocht

Marjolein werkte als communicatieadviseur in loondienst. Van haar voornemen om daarnaast leuke dingen te doen kwam niets terecht. Het werk dat ze deed kostte haar zoveel energie, dat ze geen puf meer had om daarbuiten actief te zijn. Communicatie was het dus niet, maar wat dan wel. “Iets voor mijzelf”. Het werd een coachopleiding en daarmee ging een nieuwe wereld als zelfstandige professional voor haar open. Nu zou ze kunnen laten zien wat ze écht te bieden had. Al snel kwam ze er achter dat dit niet eenvoudig is. Continue kijken naar de buitenwereld: waar is vraag naar, hoe kan ik mijn geld verdienen; mijzelf verkopen. Allemaal buitenkant. Het volde niet goed. Steeds nadrukkelijker liet haar binnenkant van zich horen. Daar bleek haar grootste puzzelstuk te zitten.

## Delen

Ze heeft zichzelf tijd gegeven om de binnenkant te ontdekken. Haar advies: ga niet op zoek, want dan vind je het niet. Ga zeker niet op zoek naar een "work/lifebalance", want dan ben je altijd aan het wegen. Dat kost nodeloos veel energie. Er hoeft maar iets te gebeuren en je bent uit balans. Waar het om gaat is harmonie in je leven. Dat begint met je intuïtie te volgen en je ervaring te delen met anderen. Door te delen, komen er dingen op je pad die je niet voor mogelijk houdt. In haar geval bleek de uitkomst "visual recording" te zijn: de essentie van wat er gebeurt vangen in een tekening. Mensen op een zichtbare manier bewust te laten worden van de essentie, dat wat belangrijk is. Het is de kern van haar werk geworden, met daaromheen elementen uit het communicatie- en coachings-vak. Ze voelt zich als een vis in het water. Dat bleek ook tijdens het SmaakmakerFestival, waar ze haar talent als betekenaar liet zien.

## Droom?

Wat zou het mooi zijn als iedereen tekenen (weer) als 2e moedertaal zou inzetten en we elkaar daardoor beter begrijpen!

**Marjolein van Braam Morris, [www.debetekenaar.nl](http://www.debetekenaar.nl)**

# Principe



# 6 Ontdek je kracht

## ‘ Zo ontspannen werken ’

Ria Roelands

Het Pareto-principe is van oorsprong een economische regel. Het principe gaat er van uit dat 80% van de uitkomsten wordt gerealiseerd door 20% van de oorzaken. Door de principes van werken in netwerken toe te passen, ontdek je welke 20% jou of jouw organisatie uniek maakt. Met de 20% maak je het verschil en oogst je waardering. Dat is je onderscheidende vermogen. Hiermee voeg je waarde toe, kom je niet in concurrentie of rivaliteit, maar werk je vanuit eigen kracht samen met anderen aan het beste resultaat. Pas als er sprake is van gelijkwaardigheid, zijn mensen bereid kennis te delen. Dan ontstaan er meestal mooie dingen, zeker als niet voor de hand liggende partijen elkaar weten te vinden en versterken. Om een kanteling te bewerkstelligen, is het voldoende om 20% katrekkers te hebben. De 80/20-regel maakt ook duidelijk waarom samenwerken in praktijk soms zo lastig is. Iedereen zet -bewust of onbewust- 100% in en heeft moeite met loslaten. Hierdoor gaat veel tijd en energie zitten in het vasthouden aan zaken die anderen ook of zelfs beter kunnen. Het levert alleen maar frustratie op, met als risico dat je buitenspel komt te staan. De vernieuwing gaat namelijk door, maar jij maakt er geen deel van uit. Het boek *Egostrippen*<sup>1</sup> helpt je om terug te gaan naar de kern: het ontdekken van je eigen waarden en behoeften. Dit is van alle tijden: “Ken u zelf” is de spreuk die boven het Orakel van Delphi staat.



Inspiratie: Rick van Asperen, *Egostrippen* (incl. werkboek)

1 Asperen, R. van. (2012) *Egostrippen: de kick van je eigen ik*. s.l.: Uitgeverij Haystack

# Interview

## Starter Carlijn Arts

### *“Ik heb niets te verliezen”*

Vanaf dag één genereert haar website verkeer. Na een maand had ze haar eerste offerte binnen en na zes maanden vijf man personeel aan het werk. Een jaar later heeft ze met [www.eigenbediening.nl](http://www.eigenbediening.nl) elk weekend volop werk. Een scenario waar menige starter alleen maar van kan dromen. Maak kennis met Carlijn Arts, 19 jaar jong.

### **Wel 1000 ideeën**

Dienstverlening zit haar in het bloed. Zo lang ze zich kan herinneren, heeft ze al oog voor zaken die beter kunnen. Vader is haar sparringpartner en moeder promoot haar. Talloze ideeën heeft ze gehad, voordat ze besloot dat het iets met bediening moest worden. Haar eigen werkervaring als serveerster gaf de doorslag. Ze vond het klantencontact gezellig en had de vaardigheden goed onder de knie. Maar voor een baas werken vond ze niet altijd fijn. Dat zou ze zelf heel anders doen. Ze greep haar kans toen ze voor haar opleiding MBO Accountmanagement stage liep en een man ontmoette die websites bouwt. Ze vroeg hem om hulp en hij leerde haar de geheimen van SEO (zoekmachine optimalisatie). Op de dag van haar 18e verjaardag stond haar website online.

### **De kik**

Als je “bediening inhuren” intypt op Google dan komt haar bedrijf bovenaan. Zonder advertentiekosten. Alle klanten in het eerste jaar hebben haar op Internet gevonden. Inmiddels zorgt ook de mond-tot-mondreclame voor de nodige omzet.

“Jeetje, zo jong?” zeggen haar opdrachtgevers wel eens, als Carlijn met haar team arriveert. Maar aan het eind van elk feest oogsten ze alleen maar waardering met hun jeugdig enthousiasme en professionaliteit. Ze heeft zoveel werk, dat

ze al lang niet meer zelf bij elke opdracht aanwezig is. Haar allereerste opdracht kwam zelfs zo snel, dat ze die vanaf haar vakantiebestemming moest managen. Haar mensen kiest ze uit op basis van maar één criterium: enthousiasme en uitstraling. Bedienen kun je leren. De waardering die ze krijgt van haar klanten geeft haar een enorme klap om door te gaan en ze denkt erover om haar activiteiten uit te breiden.

## Een andere manier van werken

Carlijn is gewoon begonnen, zonder plan, met alleen een website en Facebookpagina. Eigenlijk ook, omdat ze zich verveelde op school. Ze heeft niets te verliezen, zegt ze zelf. Pas als het nodig is, regelt ze zaken. De inschrijving bij de KvK toen de eerste offerte kwam. De kleding en de mensen na de eerste opdracht. Visitekaartjes en belettering op de auto toen de omzet dat toeliet.

Het tweede jaar is net gestart. Ze is nu zo'n vier uur per dag bezig met haar bedrijf en er is altijd wel wat te doen. Vijf dagen per week werken ziet ze niet zitten, want er moet ook tijd overblijven voor vrienden en de hockey. Wel overweegt ze om een Hbo-opleiding Small Business en Retail Management er bij te doen, omdat er volgens haar nog veel meer mogelijk is. Met getallen is ze goed.

## Eigen bediening aan het werk zien

Carlijn laat zien wat je met een ondernemende houding in deze tijd voor elkaar kunt krijgen. Leeftijd speelt daarbij geen enkele rol en is in haar geval misschien zelfs wel een voordeel. Gewoon je hart volgen en dóen! Tijdens het 2e SmaakmakerFestival kun je kennismaken met Carlijn en haar mensen. Ze nemen de bediening voor hun rekening en Carlijn vindt het leuk om over haar ervaringen te praten en nieuwe kennis en contacten op te doen.

**Carlijn Arts, [www.eigenbediening.nl](http://www.eigenbediening.nl)**

# Principe





# Bouw aan vertrouwen

‘ *De kunst van managen is durven loslaten* ’

Stef Beun

In onze maatschappij is wantrouwen het uitgangspunt. Daarom zijn er regels, is er hiërarchie en worden pakken papier geproduceerd om verantwoording af te leggen. Hoe groter de organisatie, hoe meer regels en managers, hoe onduidelijker het wordt wie waarvoor verantwoordelijk is. Met als resultaat dat er steeds minder mensen zijn die verantwoording durven nemen en steeds meer mensen zich verschuilen achter de regels.

“Regels zijn er om te overtreden, principes zijn er om je aan te houden”, schrijft Roy Mierop van Capgemini in zijn proefschrift over een wendbare overheid<sup>1</sup>. “Zonder principes vaart niemand wel”, zegt ook Jan Jonker. Zijn principes voor nieuwe business modellen zijn: meervoudig, gedeeld en collectief<sup>2</sup>. Principes die ook van toepassing zijn op het business model van WIN.

Vertrouwen opbouwen kost tijd en vraagt een andere manier van organiseren. Een mooi voorbeeld waar dit toe kan leiden, laat Jos de Blok zien met Buurtzorg Nederland, de snelst groeiende organisatie in Nederland en inmiddels ook wereldwijd actief. In 2014 is hij voor de derde keer Werkgever van het Jaar geworden. Jos de Blok brengt met [Buurtzorg \(www.buurtzorgnederland.nl\)](http://www.buurtzorgnederland.nl) alle principes van werken in netwerken in praktijk. Als de gehele thuiszorgmarkt in Nederland op deze manier zou werken, levert dat een jaarlijkse besparing op van twee miljard Euro!



**Inspiratie: Jos de Blok, Buurtzorg Nederland**

<sup>1</sup> Mierop, R.G. (2011). *Organisatorische condities voor een wendbare overheid. Het ruimtelijk beleid als context*. Proefschrift Technische Universiteit Delft: Delft  
<sup>2</sup> Jonker, J. (2014). *Nieuwe Business Modellen: samen werken aan waardecreatie*. s.l.: Academic Service

# Interview

## Directeur Mieke de Wit

### *“Beweging én rust gekregen”*

We hebben elkaar eind 2011 voor het eerst ontmoet. Mieke was toen net een paar maanden aan de slag als directeur van het Laaktheater. De verbinding kwam tot stand via Den Haag Culturele Hoofdstad. Mieke had slapeloze nachten, omdat de financiën van het theater niet op orde waren. Sinds die tijd is er veel veranderd.

### **Vertrouw op je kracht**

We hebben als team gekozen om op onze kracht te vertrouwen: community art in de wijk realiseren. Dus niet onze spaarzame capaciteit verdoen met ruimtes verhuren omwille van meer inkomsten. Dat zou wellicht op korte termijn enig soelaas hebben geboden, maar daar worden we niet blij van. Als je nu ziet welke projecten we draaien met een super-klein team (2,6 fte), dan ben ik daar ongelooflijk trots op. We zorgen voor een pluriform programma, met voor elk wat wils, zowel in ons eigen theater als in de wijk. Een filmclub, de Smaak van Laak, gratis voedselbankvoorstellingen, kindertheater met Poolse vrouwen, voorlezende vaders op Vaderdag en Big Bang, een voorstelling met oudere vrouwen uit allerlei windrichtingen. Het voorziet in een enorme behoefte, want we zitten regelmatig vol. Daardoor zijn we als cultuuranker in de wijk een steeds leukere ontmoetingsplek geworden voor steeds meer mensen.

### **De knop omzetten**

Ik ben nog steeds druk, maar absoluut rustiger geworden. Dat komt omdat ik meer vertrouwen heb gekregen en meer tijd neem om dingen voor elkaar te krijgen. Voor mijzelf heb ik op enig moment de knop omgedraaid. Ik heb geaccepteerd dat er minder geld is en ben gestopt met het zeuren daarover. Gewoon gekeken wat wel mogelijk is. Dat

heeft voor een doorbraak gezorgd, want dan merk je dat je steeds meer hulp krijgt. Mensen komen naar je toe en we werken veel met gesloten beurzen. Ik zorg ervoor dat we ons steeds op een andere groep richten. Daardoor wordt ons netwerk steeds groter. Een mooi voorbeeld hoe werken in netwerken in de praktijk werkt.

## Minder papieren tijgers

Ik zou graag meer tijd willen besteden aan het echte werk. Nu ben ik een derde van onze schaarse capaciteit kwijt aan het doen van fondsaanvragen. De fondsen willen nooit 100% betalen, dus je moet minimaal van vijf partijen geld zien te krijgen. Je krijgt veel meer waarde voor je geld als deze systematiek wordt veranderd. Nu houden we elkaar druk bezig met papier en dat kan toch niet de bedoeling zijn. De volgende Kunstenplan-periode komt er aan, waar onze subsidie voor de komende vier jaar van afhangt. Het zou prettig zijn als van tevoren duidelijk is wat de speerpunten van de gemeente c.q. het stadsdeel zijn. Dan kun je daar tijdig op anticiperen.

Maar ook hiervoor geldt: ik concentreer me op de wijkprojecten. Het volgende project is al weer in voorbereiding: Oogst, een theaterproject in de moestuinen aan de Schimmelweg in Den Haag, samen met de tuinders, professionals en vrijwilligers.

**Mieke de Wit, [www.laaktheater.nl](http://www.laaktheater.nl)**

# Principe



# 8

## Durf te vragen

‘ *Je bent ondernemer van je eigen talent* ’

Anneke Mosman

ICT is het fundament van de moderne samenleving en economie. Het zal in de toekomst nog een veel grotere rol gaan spelen in ons dagelijks leven en een ‘commodity’ worden. Het betekent dat werk en privé niet meer te scheiden zijn. Daar moet je mee leren omgaan, want van vierentwintig uur werken wordt niemand gelukkig. De rol van sociale media wordt daarbij zowel zakelijke als privé steeds belangrijker. Het is een enorm krachtig middel om een beweging op gang te brengen, om contacten te leggen en jezelf of je werk te profileren (positief en negatief). Maar overschat het niet. Je eigen waarde wordt nog altijd voor een belangrijk deel zichtbaar en bestendig in een persoonlijk contact. Daarom is het van belang dat het beeld online en offline consistent is. Authenticiteit is belangrijker dan ooit. Je maakt het verschil door jezelf niet mooier voor te doen dan je bent en daarop te leren vertrouwen. Moeilijk? Ja! Dit boek helpt je op weg, maar daarnaast moet je vooral veel hulp vragen<sup>1</sup>. Je weet zelf immers het beste wat je nodig hebt om je doel te bereiken. Je persoonlijke netwerk, maar ook internet, kan je daarbij helpen. Ook dat is best lastig in het begin. De Ja-maar Test ([www.ja-maar.nl](http://www.ja-maar.nl)) is een van de vele mogelijkheden om meer inzicht te krijgen in jezelf. Nuttig, omdat “Ja-maar” een vaak gebruikt excuus is om niet in beweging te komen.



Inspiratie: Nils Roemen, Durftevragen

<sup>1</sup> Roemen, N. e.a. (2011) *Durftevragen - de kracht van sociale overwaarde*. s.l.: Uitgeverij Haystack

# Interview

## Pleitbezorger deeleconomie Juul Martin

### *“Zonder geld kom je heel ver”*

Juul Martin is initiatiefnemer van onder andere het Huis van Overvloed en Help de Deeleconomie. Met zijn initiatieven haalt hij regelmatig het landelijke nieuws.

### **Aandacht**

Media-aandacht zie ik als een vorm van waardering die ik krijg voor mijn inspanningen om de deeleconomie onder de aandacht te brengen. Ik bewaak goed de tijd die ik er aan wil besteden en accepteer daarom ook niet alle uitnodigingen. Hoewel ik met van alles en nog wat bezig ben, heb ik mijzelf aangeleerd om maar één ding tegelijk te doen. Op die manier kan ik 100% aandacht geven aan datgene wat ik doe, of dat nu spelen is met mijn zontje, een interview geven of mijn mail beantwoorden.

### **Leiderschap ontwikkeld**

Ontwikkelingen gaan snel. Durf Te Vragen bijvoorbeeld is niet mijn initiatief geweest, maar ik ben wel een van de eersten die is aangehaakt. Ik heb ondertussen honderden sessies gegeven. Op dit moment begeleid ik mensen die ook sessieleider willen worden. Door dit soort activiteiten te doen, ben ik zelf ook gegroeid in leiderschap. In het begin was ik vriendelijk, voorzichtig en had ik een lange aanloop nodig om tot de kern te komen. Nu durf ik veel eerder de vinger op de zere plek te leggen. Streng, maar rechtvaardig. Ik merk dat mensen dat waarderen. Bovendien kom je veel eerder tot resultaat.

## Geldzorgen

Eén dag in de week werk ik voor geld, bijvoorbeeld door lezingen en workshops te geven. De andere dagen ben ik aan het pionieren en experimenteren. Dat blijft spannend en het is ook niet zo dat ik nooit geldzorgen heb. Ik ben daarom nu bijvoorbeeld aan het onderzoeken of ik kan leven zonder opdrachtgevers. Zijn er 200 mensen bereid om mij als 'Goed Doel' een tientje per maand te geven, zonder dat ze daar iets voor terug krijgen. Ik heb er al zes!

Geluk en gezondheid hangen niet af van geld. Wat je waard bent, heeft ook niets te maken met wat je verdient. Verdienen is in ieder geval een vreemd woord. Je verdient misschien wel veel meer dan wat je krijgt. Het is belangrijk om te beseffen dat je keuzes hebt. Vasthouden aan het geld wat je hebt, maar je niet gewaardeerd voelen. Of ruimte creëren om meer geluk naar te streven, door dingen te doen waar je blij van wordt. Bijvoorbeeld door te delen wat je in overvloed hebt (tijd, kennis, geld). Heb je gebrek aan geld, dan biedt de deeleconomie ook uitkomst. Het begint met te laten zien wat je waard bent, uit te gaan van je eigen kracht, jezelf te zijn en je dromen te delen.

## Ambities?

De Dag van Overvloed half september was een mooie en emotionele afronding van een droom die drie jaar duurde. Een droom om zonder geld een huis te bouwen. Het is absoluut het hoogtepunt van de dingen die ik tot nu toe heb gedaan in mijn leven. Maar ik blijf dromen. Ik zou graag een speelfilm willen maken. In 2008 is er in Amerika een bewaker doodgedrukt, door een menigte mensen die op een aanbieding afkwam voor een gratis TV. Het verhaal er achter intrigueert mij en daarover zou ik graag een film willen maken.

Juul Martin, [www.juulmartin.nl](http://www.juulmartin.nl)

# Principe





# 9

## Geef belangeloos

‘ **Zonder eigenwaarde geen meerwaarde** ’

Rick van Asperen

We leven in een tijd van overvloed. Alles wat je in overvloed hebt, kun je belangeloos weggeven. Bijvoorbeeld kennis of tijd. Er is een grote bereidheid om daar iets nuttigs mee te doen. Op die manier is de Khan Academy ([www.khanacademy.org](http://www.khanacademy.org)) van een plaatselijke huiswerkservice uitgegroeid tot een wereldwijde gratis onderwijsdienst. Denk ook aan het delen van goederen die niet worden gebruikt (kleding, voedsel, accommodatie, auto's). Steeds meer mensen nemen het heft in eigen hand, dit leidt tot een snel groeiend aantal kansrijke business cases<sup>1</sup>. Het heeft vergaande gevolgen voor de economie en de arbeidsmarkt. “De arbeidsmarkt wordt een steeds slechter middel om de welvaart te verdelen”, zegt Rutger Bregman. “De helft van de werkgelegenheid verdwijnt de komende twintig jaar. We moeten dus af van het dogma dat je moet werken voor je geld<sup>2</sup>”. Een kortere werkweek en een basisinkomen zijn in dat licht gezien zo gek nog niet.

Belangeloos geven is niet hetzelfde als weggeven. Je krijgt er namelijk vrijwel altijd iets voor terug, maar meestal niet van de persoon waar je iets aan hebt gegeven. Ronald van den Hoff heeft de term asynchrone wederkerigheid hiervoor bedacht. Ook in dit opzicht gaan werk en privé steeds meer op elkaar lijken. Als je iemand een cadeautje geeft, dan is dat een blijk van waardering. Je verlangt er niets voor terug. Tot op zekere hoogte! Als je altijd degene bent die geeft en er komt nooit iets voor terug, dan klopt er iets niet.



**Inspiratie: Rutger Bregman, Gratis geld voor iedereen**



1 Lageweg, W. e.a. (2015)., *MVO Trendrapport 2015*: MVO Nederland  
2 Bregman, R. (2014). *Gratis geld voor iedereen* s.l.: De Correspondent B.V.

# Interview

## Expert hybride organiseren Paul Bessems

### *“De machine is aan vervanging toe”*

WIN is partner van de Weconomics Foundation, een stichting die zich onder meer sterk maakt voor de ontwikkeling van een infrastructuur om slimmer met elkaar te kunnen samenwerken. Een infrastructuur die past in het gedachtegoed van WIN. Paul Bessems is oprichter van de Foundation en schrijver van diverse boeken over de community economie en een fundamentele andere manier van organiseren.

### **Duurzame welvaart**

De toekomst van onze kinderen is mijn drijfveer. Ik vind dat we moeten streven naar een betaalbare en duurzame welvaart, niet per se meer welvaart. De 'machine' waarmee we welvaart maken is aan vervanging toe. Vrijwel dagelijks zijn daarvan voorbeelden in het nieuws. Crisissen komen steeds vaker voor en duren ook steeds langer. Werk en werkorganisatie passen niet meer bij elkaar. Maar we zijn zo druk, dat we geen tijd meer hebben om stil te staan bij de dingen die we doen. Dat houdt mij al jaren bezig en ik doe wat binnen mijn vermogen ligt om dit te doorbreken. Dat is niet gemakkelijk!

### **Hybride organiseren als oplossing**

Als je met iets nieuws bezig bent, dan is het heel belangrijk om de juiste woorden te kiezen. Hybride organiseren dekt de lading. Het is een kruising tussen zelf doen en uitbesteden, waardoor de werkorganisatie én schaalbaar én flexibel wordt met productiviteitsverbetering én vernieuwing als resultaat. Aan het Weconomics model ligt mijn eigen praktijkervaring ten grondslag. Pas daarna ben ik het theoretische kader er omheen gaan ontwikkelen en is het

gedachtegoed ondergebracht in de Foundation. Elk bedrijf waar ik voor werkte vond zichzelf uniek en probeerde het wiel opnieuw uit te vinden. In praktijk zijn de overeenkomsten tussen organisaties echter veel groter dan de verschillen. Weconomics gaat niet uit van de verschillen, maar van de grootste gemene deler. Onderdelen van bijvoorbeeld ProRail en Delta Lloyd werken er mee. Voor heel veel bedrijven is het echter lastig om ingesleten denkwijzen en patronen los te laten. Daarom zet ik mijzelf nu ook in als adviseur en spreker. Bovendien heb ik intussen vijf boeken geschreven over het onderwerp.

## Delen en co-creëren de sleutelwoorden

Ik denk dat WIN en Weconomics elkaar prima kunnen versterken. Duurzame welvaart vraagt vooral een andere manier van het organiseren van werk. Delen en co-creëren zijn daarin sleutelwoorden en dat zie ik ook terug in het gedachtegoed van WIN. Door de handen ineem te slaan kunnen we meer voor elkaar krijgen. WIN trekt mensen aan die open staan voor een andere manier van organiseren. Ik denk dat Weconomics daar een goed model voor aanreikt. Ik zou het geweldig vinden als er in WIN-verband een haalbaarheidsstudie komt naar de toepasbaarheid van hybride organiseren in een aantal (Brabantse) organisaties. Een mooie start van de WIN Werkring in Brabant.

**Paul Bessems, [www.weconomics.info](http://www.weconomics.info)**

# Principe



# Blijf leren

‘ *Ik houd van leren, maar niet van school* ’

Farah Matab

We moeten in Nederland van een kenniseconomie naar een lerende economie. Een economie die vaardig op een veranderende wereld weet in te spelen. Dit vraagt om een ander onderwijssysteem. Het huidige systeem dateert uit de tijd dat kennis schaars was en draait vooral nog op de beroepstrots van individuele docenten<sup>1</sup>. Het WRR-rapport is “een krachtig signaal om niet achterover te leunen”, zegt het kabinet. OCW heeft de daad bij het woord gevoegd en geeft via #Onderwijs2032 iedereen gelegenheid om ideeën over het basis- en voortgezet onderwijs te ventileren. Ook op het gebied van onderwijs zie je echter een beweging voor vernieuwing buiten de sector ontstaan. Operation Education ([www.operationeducation.nl](http://www.operationeducation.nl)) wil de transitie van het onderwijssysteem versnellen, verbreden en verdiepen. “Van een systeem dat in de basis iedereen langs dezelfde lat legt, naar een systeem dat faciliteert dat iedereen tot volle bloei kan komen”. Het laat zien dat krachtenbundeling van onderaf plaatsvindt. Sociale media spelen daarbij een belangrijke rol.

In een circulaire arbeidsmarkt moeten medewerkers zich contant blijven ontwikkelen<sup>2</sup>. Volgens de 70:20:10 theorie leer je het meeste door te doen: 70%. Daarnaast leer je 20% van collega’s en andere mensen in je netwerk en 10% via training. Werken is leren en als je daarbij uitgaat van je eigen waarden en behoeften, dan is en blijft werken leuk. WIN faciliteert deze praktische en effectieve manier van leren en werken in de WIN Werkring van smaakmakers. Het in praktijk brengen van de principes van werken in netwerken brengt beweging én rust in je werk. Dat moet je leren, met vallen en opstaan. “Makkelijker kunnen we het niet maken. Wel leuker!” is de slogan die WIN daarbij gebruikt.

**Inspiratie:** Claire Boonstra, Operation Education



<sup>1</sup> WRR (2013). *Naar een lerende economie: investeren in het verdienvermogen van Nederland* s.l.: AUP  
<sup>2</sup> Meester, S. (2014). *De toekomst van werk en arbeid* s.l.: USG People

# Interview

## Bestuursvoorzitter Erik Gerritsen

### *“Ik ben meer van het vertellen dan van het tellen”*

Erik Gerritsen is bestuursvoorzitter van de Jeugdbescherming Regio Amsterdam (JBRA) en een echte smaakmaker in de jeugdzorg. Een man met een drukke baan en heel actief op sociale media. Hij heeft met zijn mensen voor een metamorfose gezorgd in zijn organisatie en spectaculaire resultaten bereikt door de invoering van waardewerken. Ook buiten de sector krijgt dit aandacht. Erik zelf heeft in 2013 de publieksprijs Overheidsmanager van het jaar gewonnen. Zijn collega's Sigrid van de Poel en Claire Vlug zijn in 2014 verkozen tot Radicale Vernieuwers voor hun aanpak van Generiek Gezinsgericht Werken. Het laatste nieuws is dat JBRA overheidsorganisatie van het jaar 2014 is geworden. Erik deelt zijn ervaringen veelvuldig via zijn Twitteraccount @egerrit.

### Schrijven als ontspanning

Ik ben meer van het vertellen dan van het tellen. Schrijven is voor mij ontspanning. Ik schrijf een column voor Binnenlands Bestuur en ik houd voor JBRA intern een wekelijkse blog bij over wat ik meemaak. Behalve ontspanning is schrijven voor mij ook een manier om mijn ideeën te structureren. Twitter vind ik een handig medium om saai (vergader)-momenten te overbruggen. Zowel om vakmatig nieuws te checken als om tweets de wereld in te sturen. Daar moet je trouwens wel een beetje voorzichtig mee om gaan.

### Inrollen in plaats van uitrollen

Het succes komt niet uit de lucht vallen. Tussen 2009 en 2011 zijn de basisbrandjes geblust en daarmee is de bodem gelegd voor het zogenaamde inrollen. Alle vijfhonderd medewerkers hebben zes weken de tijd gekregen om opnieuw het wiel uit te vinden. Inrollen is een kostbare zaak, maar we plukken er ook de vruchten van. De nieuwe jeugdwet

maakt certificering noodzakelijk. Als eerste in Nederland hebben we het benodigde ISO-certificaat voor de zorg behaald. We bleken zonder extra inspanningen in één keer gecertificeerd te kunnen worden. Een groot cadeau, vooral omdat ik niet in certificering geloof, vanwege het risico op bureaucratisering. Op deze manier is het een logische waardering geworden van een onafhankelijke partij voor onze manier van organisatie-ontwikkeling. We doen wat we zeggen.

## Leren als nieuwe routine

We hebben veel bereikt, maar de kunst is om het niveau vast te houden en te blijven vernieuwen. Het mooie is dat de mensen zelf zich daar van bewust zijn en naar oplossingen zoeken. In 2017 willen we dat leren de nieuwe routine is geworden. Onze kennis en ervaring met Generiek Gezinsgericht Werken willen we dan ook breder hebben verspreid. Misschien is het wel een nieuw vakgebied geworden. Ik blijf ook ageren tegen foute prikkels in de subsidiestromen. Financieel gezien is het steeds weer opboksen tegen de regels. Hierover schrijf ik op [www.deslimmeoverheid.nl](http://www.deslimmeoverheid.nl)

## We zijn er klaar voor

De veranderingen in de zorg zijn een beweging de goede kant op. Niemand heeft ervaring met de 3D transitie in de zorg. Wij zijn er klaar voor, maar ook dan gaat het gegarandeerd een keer mis. Dat is niet erg. Zolang je het ziet als een proces van vallen en opstaan dat in een leeromgeving wordt opgelost, ontstaan er geen grote ongelukken. Kleine ongelukken kunnen snel worden opgelost. Het is ook een stuk minder erg als je samen valt en samen opstaat. Daar gaan we voor.

Erik Gerritsen, [www.jbra.nl](http://www.jbra.nl)





# Nawoord

“De wereld heeft meer smaakmakers nodig” is de opdracht die Rutger Bregman in zijn boek *Gratis* geld voor iedereen schrijft. We hopen dan ook dat dit boek je inspireert om zelf aan de slag te gaan met het in praktijk brengen van de principes.

Het zou het leuk zijn als je ook actief wordt in de WIN Werkring van smaakmakers en bijdraagt aan het realiseren van onze ambitie: in 2020 is iedereen die wil werken aan het werk. Op de website kun je je aanmelden. Je ontvangt WIN Nieuws met inspirerende verhalen en activiteiten van en voor smaakmakers en kunt gebruikmaken van het platform.

## Gratis aan de slag

Als smaakmaker maak je deel uit van een collegiale werkring van mensen die elkaar helpen de WIN Principes toe te passen in de eigen werkomgeving. De praktijk leert dat smaakmakers elkaar opzoeken wanneer ze daar open voor staan en daar behoefte aan hebben. Als je zelf niet actief bent, dan gebeurt er ook niets en is de waarde voor jezelf beperkt. Vandaar dat we zichtbaarheid wel stimuleren en toejuichen. Via de LinkedIn-groep Smaakmaker, de WIN Website en WIN Activiteiten kun je jezelf profileren en in contact komen met mensen die voor jou interessant kunnen zijn. Op die manier vergroot je op een natuurlijke manier je netwerk en werk je mee aan een mooie toekomst voor jezelf én anderen.

## Meer?

WIN Recept biedt verschillende diensten om het leren delen en co-creëren te activeren. Op de website vind je de mogelijkheden. Makkelijker kunnen we het niet maken. Wel leuker!

Nog vragen of ideeën? Laat het weten. We kunnen elkaar ongetwijfeld versterken.



WIN Recept

Postbus 32353

2503 AB Den Haag

T 070 3316116

E [contact@werkeninnetwerken.nl](mailto:contact@werkeninnetwerken.nl)

[www.werkeninnetwerken.nl](http://www.werkeninnetwerken.nl)

ISBN/EAN: 978-90-821022-1-5

