

Opgavegericht werken: hoe?

Opgavegericht werken is inspirerend en lastig tegelijk. Werken vanuit bevoegdheid en intrinsieke motivatie geeft energie, terwijl het samenspel met bewoners, bedrijven en andere overheden soms ten koste gaat van eigen keuzeruimte. Aan de basis van opgavegericht werken ligt een wendbare organisatie, die in structuur en werkwijze kan mee bewegen met de aard van de opgave. De wendbare organisatie maakt onderscheid tussen de *filosofie* en de *werkmethoden* van opgavegericht werken. De filosofie kent 3 principes: opgave centraal, sterke teams en productieve netwerken. Waarden zoals 'vertrouwen', 'gedeeld eigenaarschap' en 'nieuwsgierigheid' zijn leidend bij dilemma's. Ondersteuning helpt in het realiseren van deze principes. De werkmethode kunnen per opgave verschillen. Als de veiligheid in het geding is, neem je geen tijd om op co-creatieve wijze stap voor stap een aanpak te kiezen. En in een politiek-bestuurlijk verhitte context ligt een experimentele aanpak op basis van horizontale samenwerking minder voor de hand.



Wij ontwikkelen organisaties van binnenuit, omdat we denken dat het meeste daar al is. We zijn adviseur, procesbegeleider en talentcoach en hebben ervaring met diverse rollen bij organisatieontwikkeling in het publieke domein. Onze aanpak is doortastend met respect voor 'wat is', gericht op gezamenlijke focus en een lerende cultuur, waar initiatief en verantwoordelijkheid nemen gewoon is. We zoeken de taaierheid op en helpen energie opnieuw te laten stromen. In alles dat we doen, verbinden we met onze opdrachtgevers, delen we ons netwerk en zetten we talent, werkplezier en vertrouwen centraal. Zo bouwen we aan bevoegde mensen en wendbare organisaties.

www.talentproducties.nl
ottovanhulst@talentproducties.nl



AAN DE SLAG IN DE OPGAVE

FORMULEER EEN EERSTE BEELD VAN DE OPGAVE

- Schets kenmerken van de gewenste uitkomst, bijvoorbeeld over 5 tot 10 jaar
- Bepaal hoe urgent het is om iets te doen
- Benoem de rol van de organisatie
- Inventariseer wie er verder over gaan...
- ... en hoe de opgave volgens hen luidt
- Waardeer en verbind verschillen in frame

CONCRETISEER HET BEELD VAN DE OPGAVE

- Redeneer terug in stappen van 3 en 1 jaar en benoem de huidige situatie
- Benoem trends en relevante kaders (overeenkomsten, convenanten e.d.)
- Typeer de omgevingsdynamiek en de (on)zekerheden rond de opgave
- Typeer de opgave

OMARM JE EIGEN ROL EN HANDELINGSPERSPECTIEF

- Benoem welke acties en aanpak passend zijn bij de aard van de opgave
- Bekrachtig of de acties en aanpak aansluiten op de eigen rol en expertise
- Benoem welke inzet en ontwikkeling in eigen kennis of hulpmiddelen nodig is
- Geef aan tot waar acties zijn te overzien

CREER EEN CONTEXT EN WORD ER SAMEN VAN

- Identificeer de betrokken partijen en verken hoe je je tot elkaar verhoudt
- Teken het speelveld met deelnemers, besturing, *known unknowns* en financiën
- Ga nadere behoefte tot coalitievorming, kennisontwikkeling of –verspreiding na
- Oriënteer op de volgende fase

REFLECTEER, EVALUEER EN LEER VAN DE OPGAVE

- Benoem voorafgaand leerbehoeften
- Evalueer de effecten van de acties
- Reflecteer op dynamiek en patronen
- Verken of de opgave en de manier van werken meer 'eigen' zijn geworden
- Benoem leerinzichten en zorg voor vertaling naar de nieuwe werkpraktijk