kadaster

Jan van Rheenen

Vermaatschappelijking

Psychologie van het ruilen

Inhoud

1. **Overheid en vermaatschappelijking**
2. **Kernwoorden**
3. **Landinrichting**
4. **Voor je zelf**

Mede gebaseerd op de Boekjes van Pieter Winsemius over Johan Cruijff (Je gaat het pas zien als je het doorhebt) en de inleidingen als docent voor de Rijksprojectenacademie (samen met Riek Bakker)

1. Advies 2012 van de Raad voor het Openbaar Bestuur:

'V*ermaatschappelijking'* levert kansen voor een compacte overheid:
compacter in vooral pretenties en ambities.

De overheid moet meer ruimte laten voor maatschappelijk initiatief en meedenken over hoe dit verder te brengen in plaats van te reguleren of over te nemen.

Nederland heeft een vitale energieke samenleving.

De bestuurscentrische kijk mobiliseert deze krachten in de samenleving onvoldoende.
Ga uit van wat er groeit in de samenleving en haar gemeenschappen.

Overheid minder toetsend: "van vinken naar vonken"
Meer ontwikkelingsgericht en meer uitnodigend en faciliterend in processen.

Het betrekken van de samenleving bij publieke taken leidt tot een gewijzigd perspectief van markt en samenleving ten opzichte van de overheid.

Het is belangrijk om rekening te houden met de sociale waarden van te betrekken maatschappelijke partijen.

Het te centraal stellen van (financiële) doelen en targets kan afbreuk doen aan deze waarden.

De feitelijke initiatiefnemer moet de samenleving zijn

In plaats van ‘loslaten door de overheid’ is beter: ‘mogelijk maken voor de samenleving’.

Pas dan kan de kracht van de energieke samenleving ten volle worden benut, omdat recht wordt gedaan aan de eigen motivatie, innovatiekracht, daadkracht en kennis van maatschappelijke partijen.

Andere benoemde voorwaarden voor succesvolle vermaatschappelijking zijn:

Bied ruimte én structuur.

Accepteer onzekerheid en leer ermee omgaan: Er moet ruimte zijn voor experimenten en variatie in de inzet van instrumenten.

Borg het draagvlak en de democratische legitimatie:
Veelal is het coöperatiemodel een goede oplossing
Wet Inrichting Landelijk Gebied: Gezamenlijke eigenaren

Definieer de publieke taak scherp en breng die in samenhang met private doelen

Zorg voor samenhang tussen de publieke belangen.

2. Kernwoorden

Geert Teisman (Erasmus Universiteit)
over de complexiteit van de samenleving

De huidige complexe samenleving waarin wij leven staat wel bekend als netwerksamenleving, ongekende samenleving, of improvisatiesamenleving.

Veel mensen / instanties kunnen niet mee in deze ontwikkeling en hebben het gevoel dat ze weggedrukt worden.
Zij ontwikkelen daaruit angst, wantrouwen en vinden dat dingen moeten gebeuren zoals afgesproken.

De enige manier waarop je met complexiteit in management kunt omgaan is meer ruimte geven aan zelf-organiserend vermogen.

Heb het vertrouwen dat het leeuwendeel van die andere mensen ook bereid is hetgeen te doen dat resultaat oplevert.

Leiderschap gaat niet meer om één persoon, maar om de kwaliteit van de keten en de netwerken waar je deel van uitmaakt. Dat kun je ook teamwork noemen.

Kernwoorden van Herman Wijffels (nu) :

Cyclische Economie

Moraliteit

Integriteit

Kernwoorden van Jan van Rheenen:

Zachte dingen maken het verschil:
Vertrouwen, psychologie, overtuigingskracht.

Een leider is iemand die tussen de groep staat, die hem/haar als leider ervaart……

Werken is 75% psychologie en de rest is zweet.

Creëer vertrouwen
Gebied moet het zelf doen
Zoek de synergie: eigen belangen koppelen aan publieke belangen
Samen doen, collectiviteit, dorpsgevoel
Ont-regelen
Gelijkwaardigheid
Snelheid
Heldere spelregels
Trots
Nieuwe vormen van eigendom
Overheid als eigenaar geeft het voorbeeld

3. De Kracht van de Landinrichtingswet / WILG

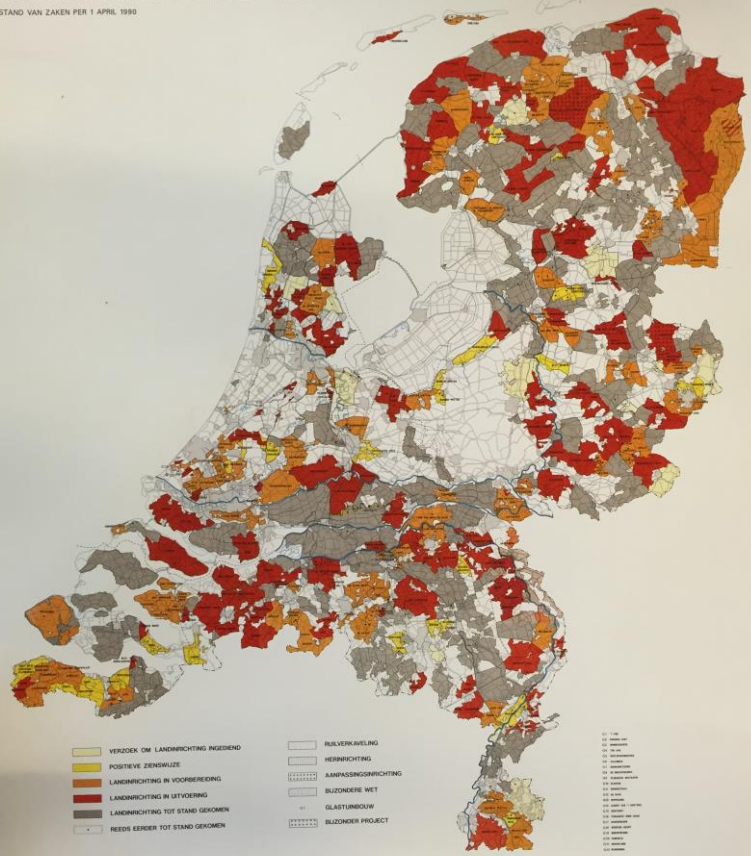
Alle eigenaren in een Li-project zijn verplicht mee te doen aan de ruiling.

Aan alle eigenaren kan, tegen een financiële vergoeding, tot 5 % onttrokken worden t.b.v. in het Li-plan opgenomen algemene doelen: wegen, water, natuur.

Met de uitvoering van werken kan begonnen worden zodra een Li-plan door GS is vastgesteld en dus nog voor het nieuwe eigendom is geregeld.

LANDINRICHTING IN NEDERLAND

STAND VAN ZAKEN PER 1 APRIL 1990



Nieuwe toepassing in het landelijk gebied: vrijwillig / wettelijk

Verkavelen voor Groei

Kavelruil in (deel-)gebieden van maximaal ca. 2000 ha

Eigenaren maken zelf het ruilplan in gezamenlijke werksessies

Hoge doorloopsnelheid

Digitalisering en internet

Publieke functies in gelijkwaardigheid invullen

Grootste uitdaging is: Hoe krijg je de mensen aan tafel ?????

Waar ligt de urgentie ?

Zoek naar overlap aan behoeftes: maak het ONS project

Oriëntering via informele leiders

Zoek naar visie, panorama, uitdaging, wervend concept, stip op de horizon

Communicatie

- Voorlichtingsavond
- Instelling Vertrouwenscommissie : huisbezoeken aan iedereen
- Hanteer Spelregels

Als het gonst: Startavond met go / no go

Vertrouwenscommissie

Startavond

Motto’s

Jullie doen het zelf, wij ondersteunen.

Allemaal er beter van worden, niemand mag er slechter van worden.

Accepteer dat de voordelen voor de één groter zijn dan voor de ander (gunfactor).

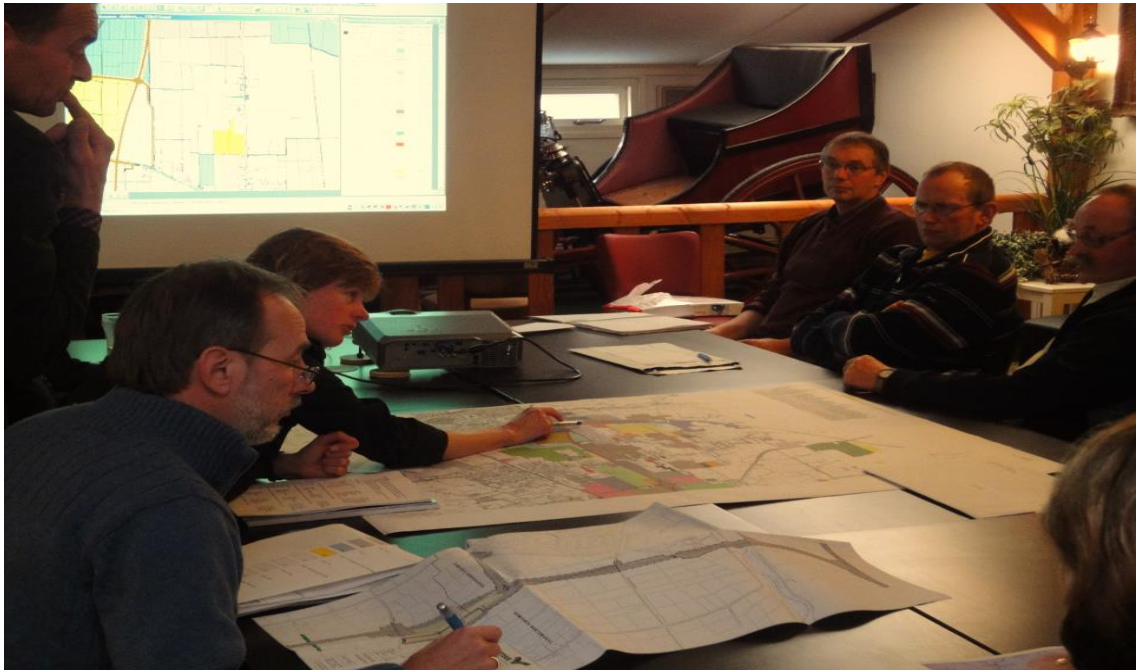
Iedereen doet mee; vrijwillig

Let op de structuur van het gebied als geheel.

Werksessie

HITACHI

2e werksessie: taxaties, ruilingen, werken, vergunningen



4.1. Voor je zelf

Hoe haal ik het maximale uit mezelf en uit de mensen om me heen?

1. Creëer aan de voorkant van een project ruimte, zonodig door onaardig te zijn. Later krijg je die kans niet meer.
2. Zorg er voor dat werken elke dag leuk is voor jezelf en voor met wie je werkt.
3. Zoek naar ECHTE mensen, daar heb je wat aan : gevoel, lichaamstaal
4. Doe ervaringen op, bouw daarmee zelfvertrouwen op en kracht en ook uitstraling. Ervaring is als: “Je gaat het pas zien als je het door hebt” : INZIEN; de weg weten in je eigen organisatie en die om je heen: hoe en met wie doe je iets en hoe doe je het toch als het niet kan; durven beslissen.
5. Doe aan externe (internationale) oriëntatie, doe aan spreekbeurten voor en met publiek en aan netwerken.
6. Geef voor jezelf en voor anderen de richting aan en inspireer! En laat je ook inspireren.
7. Zorg dat je opvalt, goed of één keer slecht, als je maar opvalt.
8. Vernieuw, wees flexibel, alles verandert jij dus ook… Ook op latere leeftijd. Vasthouden aan posities helpt juist niet.
9. Voel je onafhankelijk. Geen loonslaaf. Sta in je kracht.
10. Wees jezelf en blijf integer.

4.2. Heb inhoud

Zorg dat je je werkveld kent en doorziet, je met normgetallen, techniek, wetten en regels kunt spelen…..(Wet lezen is één avond) .
INZICHT. Pas dan ben je gesprekspartner voor Wethouder en Gedeputeerde.
Schoenmaker hou je bij je leest (kerntaken).
Zoek de meest effectieve (simpele) weg.

FOCUS op mensen, met doel werkwijze.
Geef ruimte aan anderen en met name aan belanghebbenden (zelfrealisatie).

Kies voor continue (internationale) oriëntatie! Overal zijn slimme mensen.
Innoveer constant.
Trek je op aan voorbeelden voor jezelf (welke namen zijn dat voor jou?).

Werk aan je zwakke punten, maar bouw je sterke punten constant verder uit.
Uit sterke punten haal je fun, energie, kracht en effectiviteit.
Geef aan anderen eerlijke positieve feedback.

4.3. Heb discipline en snelheid

Doe de dingen die JIJ moet doen uitstekend. (Mensen, planning, terugkoppelingen, er ZIJN).
Iedere medewerker en dus ook jij op tijd op de juiste plaats.
Je moet op elkaar kunnen vertrouwen: pas dan haalt een team een hoog rendement

Hard werken. Zorg voor je Conditie: bewegen en snelheid.
Gebrek aan snelheid kenmerkt de overheid, doorbreek dat!
Snel handelen leidt tot tevreden medewerkers/klanten.
Besef: jij loopt niet voor op de organisatie, maar de organisatie loopt achter!

Train op zwaktes totdat ook dat routines zijn.
Bouw sterke kanten juist sterk uit!

4.4. Toon karakter

Concentreer je op positieve energie. Elimineer negatieve energie
Wees enthousiast. Menselijk. Enthousiasmerend.
Pro-actief en niet reactief.
Erger je niet aan (eigen) fouten, maar leer ervan!
Help degene die een fout gemaakt heeft.

Stimuleer vertrouwen. Geven van vertrouwen berust op je eigen zelfvertrouwen.
Vertrouw op je intuïtie, maar die moet je wel zelf continue trainen (vergelijk autorijden).

Elk project is zweet en tranen. Juist een leider moet als het spannend is erbij blijven en er zijn!
Concentratie, beheersing, pro-actief handelen en goede mensen om je heen helpen je eruit.
Als jij als leider te laat bent in een crises, lijden een heleboel anderen. Voel deze verantwoordelijkheid. Beslis!

4.5. Jouw team

Mensen zijn HET kapitaal: talenten, kennis, ervaring.
Geef mensen de ruimte en ze kunnen met elkaar heel veel.
Weet wie welke kwaliteiten heeft en hou daar rekening mee.
Team discipline is op elkaar kunnen vertrouwen, op elk moment.
Een team zou over langere tijd de kar moeten trekken; andere oplossing is snellere projecten!
Prikkel teamcreativiteit: samen kun je meer.
Neem ook jonge medewerkers mee en laat ze in begeleiding ervaring opdoen, overvraag ze niet.
Zorg voor onderling respect.

Zorg voor ook dienende medewerkers: die anderen helpen goed te zijn.
Geef waardering aan en neem zorg voor de back office (financiën, administratie, etc). Back office mensen zijn ook vaklui!
De teamleider is die persoon die wordt gevolgd.
Verwijder niet passende teamleden. Koester kritische openheid.
Corrigeer mensen die reageren als hun beurt al lang voorbij is (negatieve energie).

4.6. Het project

Alleen als je ruimte hebt gecreëerd kun je snelheid maken (financieel, personeel, regels). Dit geldt voor jezelf maar dus ook voor je medewerkers.
Geef hun vertrouwen, ruimte en uitdaging. Loop ze niet in de weg. Help dan als mensen in nood zijn.
Creëer uitdagingen voor het project en ruimte voor deeltaken.

Besteedt veel creatieve energie aan het HOE en WAAROM van een project: nieuwe werkvormen, nieuwe technieken, betrekken van derden. Projectmatig creëren, werksessies. Richt je op snelheid, op de grote dingen en hou ruimte voor de kleinere en nieuwere. (Dicht getimmerde scopes??).
Prikkel creativiteit.

Sta voor je team, je project en je organisatie: ga in je kracht staan en straal positief uit. Laat je zien en horen.

4.7. Visie

Zonder uitdaging geen enthousiasme en geen creativiteit.
Ga voor scherpe taakstellingen.
Een vorm van naïviteit kan geen kwaad.
Positieve (constructieve) ontevredenheid schept juist nieuwe mogelijkheden.

Het hebben van een zgn. “Wervend concept” is ideaal.
Veelal is dit geen vluggertje: richting en vertrouwen hebben tijd nodig.

Stip aan de horizon geeft richting en binding. Panorama

Leiders moeten voorgaan in de richting en inspireren en dienen.
Het team moet kunnen volgen en op eigen wijze verdere invulling van die visie kunnen inbrengen (inspirerende en lerende organisatie).
Moderne richting is overigens een meer organische planvorming: richting met flexibiliteit: de wereld verandert immers continue.

4.8. Projectomgeving

Maak een krachtenveld analyse van organisaties én personen.

Konijnenmethode: een organisatie bestaat uit personen met een naam!.

Zoek de informele leiders en kom tot een vertrouwensrelatie.
Gebruik geen tussenlagen maar directe belanghebbenden.
Ga rechtstreeks af op die personen waar de echte pijn zit.

Bewoners en gebruikers weten meer dan deskundigen, gebruik die kennis !
Benut inzichten van mensen.
Inspraak is vervangen door actieve participatie waarbij de rol van de overheid steeds meer faciliterend wordt (de zgn. agile overheid).

4.9. Bestuurders

Verbeter de bestuurlijke kwaliteit van onderen.
Werk aan vertrouwen tussen jou en je bestuurder.
Vraag om ruimte (snelheid). Wees zo nodig onaardig als het om ruimte gaat.

Biedt aan politici die dingen die hun interesseren: tevreden belanghebbenden (zo veel mogelijk), snelle (tussen) resultaten waarmee ze zich kunnen profileren, optreden in publiek.

Zorg dat je intrinsieke kennis in huis hebt;

Benader bestuurders via de geëigende weg tenzij je de positie hebt dat anders te mogen doen. Het passeren van ambtelijke tussenposities breekt je een volgende keer keihard op.
Schakel bestuurders niet op de werkvloer in en behoed ze voor barricade werk. Veel te gauw komen integriteit kwesties om de hoek.

Wees met toegewezen budgetten zuinig als ware het je eigen geld. Veelal zijn het publieke budgetten waardoor bestuurders risico lopen als jij dingen verkeerd doet.

4.10. Vier je feestjes