

**En nu wij!**



# En nu wij!

ELKE DAG EEN BEETJE BETER

Frank Oeben

[Ennuactie.nl](http://Ennuactie.nl)

Auteur: Frank Oeben

Coverontwerp en -realisatie, binnenwerk en illustraties: Frank Oeben

Redactie: Yvonne Oeben-Baesjou (Rondom Tekst) en Lenny Kouwenberg  
(Conifer editing/translations)

Derde lezers: Ruben Beijl en Leon Broere

Eerste druk: februari 2021

Versie 1.0, februari 2021

Dit boek is een bewerking van 'En nu Agile?' (ISBN 9789463989688)

ISBN: 9789403617947

Uitgegeven via mijnbestseller.nl

© 2021 Frank Oeben, Bij Oeben

Voor jullie.

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
<b>Deel 0: De aanleiding</b>	<b>10</b>
<b>Deel 1: Waarom moet het anders?</b>	<b>16</b>
<b>1.1. De organisatie als olietanker</b>	<b>26</b>
<i>Het gedrag van organisaties</i>	26
<i>Het gedrag van mensen</i>	27
<i>Mensen maken de organisatie</i>	28
<b>1.2. Verandering van mensen</b>	<b>29</b>
<b>1.3. Het belang van geluk op de werkvloer</b>	<b>39</b>
<b>Deel 2: Hoe moet het dan?</b>	<b>48</b>
<i>Wat ga je veranderen?</i>	51
<b>2.1. De teams</b>	<b>53</b>
<i>Waarom werken in teams?</i>	54
<i>De basis is vertrouwen</i>	57
<i>Paradoxen</i>	61
<i>De waarheid</i>	63
<i>Jouw rem</i>	67
<i>Zelforganiseren is onze natuur</i>	70
<i>Creativiteit</i>	72
<i>Ga niet sprinten!</i>	73
<b>2.2. De rol van HR</b>	<b>77</b>
<i>Stafafdelingen zijn verworpen tot proces-tijgers</i>	78
<i>Tijd voor de HR-afdeling</i>	79
<i>Vijf tips voor meer betekenis en zingeving</i>	83
<i>Tijd om het anders te gaan doen</i>	85
<b>2.3. De rol van de manager</b>	<b>93</b>
<i>Weg met de manager!</i>	95
<i>Leiderschap</i>	99
<b>Deel 3: Wat moet er dan gebeuren?</b>	<b>104</b>
<i>Hard versus zacht</i>	113
<b>3.1. De voorspelbare rollercoaster</b>	<b>117</b>
<i>Inspirerend leiderschap</i>	120
<i>Melding</i>	126
<i>Opvolging</i>	127
<i>Bouwen</i>	129
<i>Consolidatie</i>	132

<b>3.2.</b>	<b>Elke dag een beetje beter: En nu actie!</b>	<b>136</b>
1.	<i>Analyse</i>	137
2.	<i>Creëren</i>	137
3.	<i>Team ontwikkelen</i>	138
4.	<i>Inbedden</i>	138
5.	<i>Elke dag een beetje beter</i>	138
<b>3.3.</b>	<b>Het is nooit af</b>	<b>139</b>
<b>Nawoord:</b>	<b>En nu ik!</b>	<b>142</b>
	<i>En nu jij!</i>	152
	<i>En nu echt!</i>	152
	<i>En nu wij!</i>	152
<b>Appendix A:</b>	<b>Blogoverzicht</b>	<b>158</b>
<b>Appendix B:</b>	<b>Afbeeldingenlijst</b>	<b>160</b>
<b>Appendix C:</b>	<b>En nu jij!</b>	<b>162</b>
<b>Appendix D:</b>	<b>En nu echt!</b>	<b>164</b>





# Inleiding

Motivatie en gedrag zijn voor mij de belangrijkste twee onderwerpen om mensen in organisaties te laten samenwerken. Om mensen te laten werken misschien zelfs. En daarmee om organisaties te laten werken. Werken vanuit drijfveren, energie halen uit wat jij belangrijk vindt en dan samen leuke dingen doen. Vanuit mijn eerste boek 'En nu jij!' haal ik de inzichten om teams te activeren en veranderdoelen aansprekend te maken.

Vervolgens ga ik op zoek naar wat mensen tegenhoudt om de juiste dingen te doen. Met het schrijven van 'En nu echt!' onderzocht ik de werking van ons brein en ontdekte ik manieren om door je remmingen heen in beweging te komen. Het benoemen van perspectieven en remmingen en het verplaatsen in de ander zorgt voor meer gezamenlijkheid en meer gedeelde doelen.

In mijn werk maak ik dagelijks de vertaling van deze twee denklijnen naar de organisatiecontext. In alle rollen die ik heb gehad vanuit de lijn, maar zeker de laatste jaren als trainer en teamcoach. De Coronacrisis gaf mij de tijd en ruimte deze vertaling op te schrijven. Ik koos ervoor dit te doen binnen de context van Agile, omdat dit gedachtengoed mij erg aanspreekt. Niet eens de methodieken, juist wel de mindset. Het boek dat dat opleverde heb ik te snel geproduceerd en verdiende een update. Bovendien wilde ik het niet helemaal in de Agile-hoek duwen, maar algemeen koppelen aan mijn 'En nu wij!'-aanpak. Daarom dit nieuwe boek. Niet helemaal mijn vierde, want het overlapt voor 90% met 'En nu Agile?' Nu wel binnen de juiste context. Het gaat nog steeds veel over Agile, maar de opbouw is volledig anders en de leesbaarheid is verbeterd.

Wat blijft zijn de inzichten, ervaringen en anekdotes uit eerdere blogs, de koppeling naar mijn eerdere boeken en inzichten en de vertaling naar wat dit voor jou en jouw team betekent.

Heel veel leesplezier. Laat je me weten wat je eraan hebt gehad?

Frank@ennuactie.nl  
06-11310145  
[LinkedIn.com/in/FrankOeben](https://www.linkedin.com/in/FrankOeben)  
[Instagram.com/FrankOeben](https://www.instagram.com/FrankOeben)  
Ennuactie.nl



**Deel 0**

# **De aanleiding**



# De aanleiding

De afgelopen jaren heb ik mij beziggehouden met het leuker maken van werk en het veranderen naar een werkwijze waarin teams focussen op elke dag een beetje beter worden. Ik doe dit als trainer en coach en richt mij op drijfveren, motivatie, gedrag en samenwerking.

Met mijn kennis, ervaring en inzichten help ik jou om meer te doen wat jij leuk vindt, meer waarde toe te voegen en meer resultaat te bereiken. In mijn loopbaan ben ik me van een focus op processen steeds meer gaan richten op de mensen die die processen bedenken, besturen en uitvoeren. Ondertussen was ik ook als manager verantwoordelijk voor teams en afdelingen waarmee we werkten aan gezamenlijke doelen. Steeds meer ging ik mij richten op het inzetten van talent, het naar boven halen van de onderlinge perspectieven en de verschillen daartussen, en het identificeren van de belemmeringen die succesvol samenwerken, maximale waarde leveren en werkplezier tegenwerken. Om vervolgens die belemmeringen door het team zelf weg te laten nemen in workshops en werkgroepen.

Al best een tijdje hing het idee in mijn hoofd om de toepassing van de inzichten uit mijn eerste twee boeken op te schrijven in organisatiecontext. Wat is de waarde hiervan voor organisaties? En bovendien: wat vereist dit van organisaties?

Vanuit de twee thema's motivatie en gedrag kom ik op de volgende basisbeginselen voor organisaties:

- Mensen komen in beweging als zij geraakt worden in hun eigen missie, hun purpose. Werken wordt leuker als je werkt vanuit je drijfveren.
- Mensen hebben allemaal een eigen versie van de waarheid. Er zijn allemaal belemmeringen vanuit ons brein die ons ervan weerhouden 'de juiste dingen' te doen.

Daar kan ik aan toevoegen dat organisatieverandering niet werkt met grootse meerjarenprogramma's, maar dat het moet gaan over kleine stapjes zetten. Zo eindigde ik beide eerdere boeken ook: doe vandaag iets, dan wordt het morgen beter. En blijf dat herhalen. Zo kwam ik op de tagline 'Elke dag een beetje beter'.

In drie delen van drie hoofdstukken ga ik dit in dit boek verder met je uitdiepen. En omdat je dingen vooral niet te veel zelf moet bedenken doe ik dit aan de hand van de drietrapsraket van Simon Sinek: why, how en what.

Deel 1 gaat over de vraag waarom organisaties moeten veranderen. Ik gebruik daarvoor de metafoor van de organisatie als olietanker. Aan de hand van deze metafoor geef ik je mijn visie op organisaties en op organisatieverandering.

Daarna heb ik het in deel 2 over wat dat betekent voor organisaties. Hoe moeten zij ingericht worden? Ik ga in op het werken in teams, op de rol van HR en op de rol van de manager. Werken in teams klinkt misschien heel hip en modern, maar de aloude afdeling is natuurlijk ook gewoon een team. Hoe zorg je voor goede samenwerking op operationeel niveau? En hoe faciliteer je die samenwerking vanuit HR en het management? Bestaat een manager nog wel? En bestaat HR nog wel?

Dan hoeft het allemaal alleen nog maar 'even' geïmplementeerd te worden. Maar wat moet er dan gebeuren? In deel 3 geef ik hier een aantal tips en handvatten voor in de vorm van een aanpak.







**Deel 1**

# **Waarom moet het anders?**