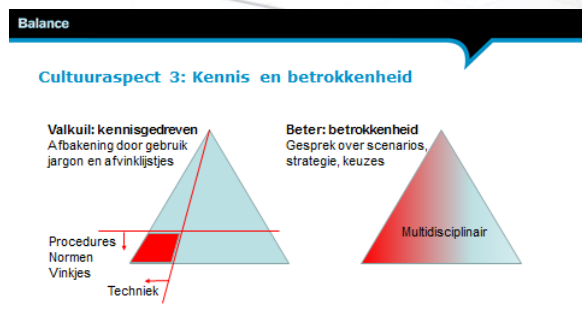


Organisatieculturen zijn bepalend voor een bedrijf! Dat was zowel het vertrekpunt als de eindconclusie van het NVDO Maintenance College Asset Management en Organisatiecultuur dat op 30 september jl. plaatsvond.

Na een heerlijke lunch heet Dieter de Vroomen, Balance de deelnemers welkom. In sneltreinvaart leidt hij de middag in en gaat kort in op de vraag waarom het cultuuraspect zo belangrijk is voor Asset Management, waarbij je te maken hebt met twee culturen: de technisch inhoudelijke en de politiek bestuurlijke. Het management moet de juiste vertaling zien te maken van politiek bestuurlijke taal naar de technisch inhoudelijke en vice versa. Volgens Dieter staat elke Asset Management organisatie voor de uitdaging hoe je het hogere management mee krijgt en met elkaar dezelfde taal leert spreken.



Robert van Grunsven, CMS, onderschrijft dit. Enthousiast diept hij het begrip cultuur verder uit en legt uit dat elke organisatie(cultuur) bestaat uit verschillende subculturen, zoals bijvoorbeeld de bestuurderscultuur, ontwikkelcultuur, beheer en onderhoudcultuur. Het behalen van organisatiedoelstellingen vereist het benutten van die diversiteit én samenwerken. Elke organisatiecultuur heeft een meerlaags karakter waarvan slechts de eerste twee niveaus door implementatieprogramma's te bereiken zijn. Het derde niveau, daar waar de basisveronderstellingen geworteld zijn, is het moeilijkst te bereiken en te veranderen.

Goed leiderschap is belangrijk om de neuzen dezelfde kant op te krijgen.

Organisatiecultuur en subculturen



Mark Brattinga, nu werkzaam bij Hoogheemraadschap van Rijnland en daarvoor bij Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier, vertelt over zijn ervaring bij het professionaliseren van de Asset Managementorganisatie bij beide organisaties. Het vertrekpunt bij beide heemraadschappen was anders, maar de lessen die we ervan kunnen leren zijn universeel.

Lessen

- Zorg voor kennis bij de mensen, geeft vertrouwen om de verandering aan te gaan. In alle lagen van de organisatie.
- **Verbind** de afdelingen met elkaar, samenwerken en kennis delen. Uiteindelijk geborgd in processen.
- Daarna verder uitbouwen met een instrumentarium.
- **Leiderschap** helpt onvolwaardelijk. Het ontbreken daarvan geeft veel onduidelijkheid en uiteindelijk frustratie bij de mensen
- **Zorg voor stabiliteit** in groepen mensen die samenwerken. Zie 1+2 bullets: vertrouwen en samenwerken duurt even.
- Doen is een effectieve vorm van leren.

Als laatste spreker van deze middag maakt Zita van Aggelen de aanwezigen deelgenoot van de veranderende wereld waar Liander zich voor gesteld zag. Goede afspraken met andere partijen over voorgenomen onderhoudswerkzaamheden, die soms ingrijpende gevolgen kunnen hebben voor mens en omgeving en samen nadenken over en werken aan oplossingen, maken dat continuïteit van de assets gewaarborgd blijft. Deze andere manier van rekening houden met de omgeving, kan echter niet zonder dat er voldoende urgentiebesef is, men tot verandering bereid is en, ook Zita benadrukt in haar presentatie, het belang van goed leiderschap.