

## 28-1: OMO Bijeenkomst

Op donderdag 28 januari 2016 wordt de bijeenkomst 'bewustwording & diversiteit' gehouden bij OMO. Naar aanleiding van voorbereidende tests, ga je over de uitkomst in gesprek met elkaar en plaats je bevindingen in een kader. Je wordt je meer bewust van je eigen gedrag en hoe je omgaat met collega's en leerlingen. De voorbereidende tests staan op: <https://implicit.harvard.edu/implicit/netherlands/>. Je kunt volstaan met één test, maar uiteraard mag je er ook meer doorlopen. Meld je aan via het [aanmeldformulier](#) en doe dit s.v.p. tot 14 januari 2016. Yolanda Boerenkamp van OMO kan meer informatie verstrekken: [yah.boerenkamp@omo.nl](mailto:yah.boerenkamp@omo.nl)

### Programma 28 januari 2016

- 15.00 uur: inloop (Grand Café) met koffie / thee
- 15.30 uur: opening verzorgd door Eugène Bernard en een korte terugblik 'diversiteitsbeleid bij OMO tot nu toe' door Sylvia Langendam.
- 15.50 uur: 'bewustwording' door Ninon le Grand (zij verzorgde eerder de Kick-off van ons Diversiteitsnetwerk. Ook was zij verbonden aan het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement en daar verantwoordelijk voor bewustwording en bevorderen van diversiteit bij een aantal overheidssectoren).
  - Interactieve terugkoppeling naar aanleiding van de zelf-tests gericht op bewustwording
  - Kader 'bewustwording'
- 17.00 uur: Panelgesprekken met ervaringsdeskundigen
- 17.30 uur: Pauze met hapjes
- 18.00 uur: 'Wat doe ik met deze inzichten?'
- 19.00 uur: Afsluiting

## TERUGBLIKKEN

### Kerstactie

Ook dit jaar was er weer een kerstviering op school met allerlei verschillende activiteiten voor het goede doel van Serious Request. Zo werden er lekkere hapjes verkocht, was er een spookhuis, live muziek, verschillende quizzes en een gezellige sfeer. Een ontspannen voorbereiding op de vakantie, die helaas al weer voorbij is. De kerstactie heeft € 650,79 opgebracht.

*Mario Hooijmans*

P.S. Heeft iemand foto's gemaakt bij de kerstactiviteiten? Graag met toelichting mailen/appen naar Martine van der Staal t.b.v. Bulletin van komende vrijdag.

## Bezoek Tata Steel Europe

### Tata Steel: afspraak is afspraak

Op uitnodiging van Stichting LeerKRACHT reizen Arjan Jovanovic en Fred Blans af naar Tata Steel Europe (voorheen Koninklijke Hoogovens) in IJmuiden.

### Tata Steel Europe

De LeerKRACHT methodiek kent haar oorsprong in het bedrijfsleven, in bedrijven als Albert Heijn, Bol.com, Omron Manufacturing, Tata Steel en Rabo Bank. Om de heftige (inter)nationale concurrentie het hoofd te kunnen bieden is verbetermanagement niet alleen noodzaak, maar moet permanent doorontwikkeld worden. Tata Steel geeft ons vandaag een inkijkje hoe het staalbedrijf haar wereldpositie o.a. middels PPS (practical problem solving) weet te handhaven.

### Schoolleider en LeerKRACHT

We verzamelen ons in het Dudok House waar Stichting LeerKRACHT voorzitter Jaap Versfelt ons welkom heet. Jaap komt zelf uit het bedrijfsleven. In 2012 nam hij ontslag bij McKinsey om zich te wijden aan een ideaal: het onderwijs een beetje beter te maken \*). Een van de doelen die het 30-koppige publiek zich vandaag stelt, is het helder krijgen van de rol van de schoolleider/bestuurder binnen de LeerKRACHT methodiek en wat kan hij of zij overnemen van de Tata aanpak?

### Management by walking around

Vol overtuiging vertelt productiemanager Mariëlle Scale over haar hagelnieuwe dompelverzinklijn-fabriek no.3 bij Tata Steel. Ze stuurt als een heuse superafdelingsleider een ploeg van 300 rauwrandsnagelmannen aan, 25 ploegleiders en 3 chefs van de wacht. In enkele jaren tijd heeft ze haar verbeterprogramma in de steigers gezet. Ze vertelt over haar zichtbaarheid op de werkvloer, over het wekelijks meedraaien met diverse ploegen en over het bevragen van haar ploegleiders. Mariëlle's verbeterkaders worden o.a. bepaald door het uit Japan overgewaarde TPS (Toyota Production System) met begrippen als Kaizen (= veranderen naar beter), Hansei (= fouten maken mag, als je er maar van leert) en het stellen

van de 5 x waaromvraag om achter de root-cause, ofwel de echte kern van problemen te komen.

### Confirmatie

Haar baas Mark Denys (directeur Technical) doet er nog een schepje bovenop: bedrijfsanalyses hangen zichtbaar voor iedereen aan de muur, effectiviteit van vergaderen is een must, veranderen is stapjes maken en borgen. Confirmatie is het toverwoord. Juist om deze laatste reden is Denys als directielid van Tata Steel Europe iedere donderdagmiddag op de werkvloer te vinden. Hij praat met werknemers over kwaliteit en veiligheid, over innovatie en of zij daar ideeën over hebben. We zien genoeg aanknopingspunten om mee te nemen in het denken over en invullen van de LeerKRACHT methodiek zoals wij die op school willen invullen.

### Afspraak is afspraak

'Yensi genbutsei' (ga zelf kijken), roept Marielle, na de inleiding in het Dudok House. 'Een ding wil ik jullie nog meegeven', voegt Marielle toe, 'alles wat wij hier bij Tata Steel met elkaar doen, bespreken of overleggen staat en valt met een belangrijke grondregel: afspraak is afspraak'. Arjan en ik kijken elkaar aan..logisch, toch? We gaan zelf een kijkje nemen op de werkvloer; helemaal in de lijn van de Tata Steel Europe bedrijfsfilosofie. Na een omkleedpartijtje (Tata-bedrijfskleding is verplicht) nemen we de Tata-bus om onder leiding van onze Tata-chauffeur het eerste Tata-gebouw binnen te gaan, alwaar Tata-werknemer Tom Luttikhuizen al op ons staat te wachten. Tom heeft zich – na enkele omzwervingen op de werkvloer en vele bedrijfscursussen – opgewerkt tot 'practical problem solving'- expert. We staan om Tom heen, als ware het een heuse LeerKRACHT bordsessie. In feite doet Tom met zijn clubje onderzoekers niet anders: iedere ochtend is dit schema en deze methodiek het ontmoetings- en uitgangspunt.

### Borgen en leren van elkaar

Ditmaal richt het onderzoek zich op een hardnekkige storing bij Kooks en Gasfabriek 1. Rechts op de muur hangen de zeven vuistregels die het Tom en zijn mannen hanteren bij alles wat ze aanvliegen: 1. Geen beschuldigingen 2. Denk vanuit de klant 3. Ga zelf kijken (yensi genbutsei) 4. Denk in het probleem (nemawashi) 5. Feiten, geen aannames en 6. Zelfreflectie (hansei). Links achter Tom is op bordsessie-wijze de route in zeven punten afgedrukt die het team volgt. Het laatste punt valt op: 'Standaardisatie en delen van

resultaten'. Dit betekent dat de bedrijfsleiding met alle teams de resultaten bespreekt en dat per maatregel aangegeven wordt hoe wijzigingen zijn geborgd. Uiteindelijk wordt de vraag gesteld middels Share & Learn: wie heeft een vergelijkbaar probleem en kan hiervan leren ?

### Opbrengsten voor onze school

Dagvoorzitter Jaap Versfelt sluit af: 'wat ons rest is de opbrengsten van vandaag met elkaar in beeld krijgen en voor onszelf de vraag beantwoorden: wat heb je gezien dat je inspireert en wat kun je ermee in je werk?'. Goed, laten we drie opvallende zaken benoemen: 1. zichtbaarheid van de leidinggevende, het zelf aanpakken van zaken op de werkvloer van diezelfde leidinggevende en daarmee rolmodel willen zijn, 2. het in de schijnwerpers zetten van silent heroes en 3. het doorvertalen van strategieën volgens het KISS-principe (Keep it short & simple). Het was een leerzame dag.

*Arjan Jovanovic en Fred Blans*

\*) 'Alles staat of valt met de docent' :

<http://fd.nl/fd-outlook/1095406/alles-staat-of-valt-met-de-docent>