

- Deel je best practices en doe dat anoniem. Om ervoor te zorgen dat mensen eerder hun fouten delen.
- Laten we vanuit een gemeenschappelijk vertrekpunt starten, bijvoorbeeld door de hoofdprincipes van de marktvisie te omarmen;
- Op dit moment zwemmen we nog op gebied van kennis deling. Hoe kunnen we tot samen dansen komen?
- We vertrekken te veel met elkaar alsof er niets is.
- Maak het leren onderdeel van de visie, dan wordt het onderdeel van de haarvaten van de gehele organisatie.
- Delen is geen trucje, zie het samen leren als een dans. Je moet er actief aan meedoen om de beweging te ervaren. Delen is inspireren, en anderen bewegen om daar ook aan mee te doen.
- Uitgangspunten en aannames meer explicieter maken om elkaar beter te begrijpen en vertrekpunt scherper te krijgen.
- Gebruik bestaande structuren voor kennisdelen, zoals CROW, COB of Platform Bruggen.
- Wat goed gaat bij één project goed ging, is niet altijd de oplossing voor alle projecten.
- Maak het niet moeilijker dan het is, durven om wat regels los te laten.
- Beloon de fouten en doorbeek de stilte.
- Geef een kopgroep de ruimte om op het domein van bijv. procurement/aanbestedingen de goede voorbeelden of varianten te verzamelen en maak de kennis breed beschikbaar zodat de gehele sector er beter van kan worden. Zo kunnen we de beperkte middelen/capaciteit etc. ten goede laten komen aan 'echte' doelstellingen van V&R en Verduurzaming.
- Veel van wat is geprobeerd, zoals IFD, projectDOEN etc. blijft klein. gezamenlijke vraag waarom dat zo is.
- Projectoverstijgend denken is te beperkt ontwikkeld.
- Doelen van de organisatie worden niet vertaald naar concrete doelstellingen voor de assetmanagement taken (of wisselen als politiek wisselt) Daardoor is er geen consistente druk om het beter te doen.
- RWS gaat portfoliocontracten doen, maar omvang nog beperkt. Vraag is dus wat er dan echt verandert. Koers wijzigen is moeilijker voor grote organisaties.
- Veel te leren van aanpalende sectoren: netbeheerder als Tennet en woningbouw.
- De menselijk kant is zeer belangrijk voor de samenwerking. Alleen we worden vaak teruggeworpen op de afgesloten contracten, dus financiën zijn en blijven vaak leidend.
- Er worden samenwerkingen opgestart, teams gevormd, kleuren van personen gespiegeld. Daarna valt een project nog al eens terug in een normale werkwijze.
-
- Mogelijk om een regisseur/coördinator voor de menselijke kant aan een project toe te voegen. Dit gebeurt wel voor andere vakgebieden, b.v. veiligheid.
- De harde prestatie kant is belangrijk en moet goed geborgd worden, maar meer ruimte/aandacht voor:
 - o Innovaties waar op kan worden ingesprongen
 - o De menselijke en sociale kant van het team

- Zorg voor een herkenbare plek met toolbox aan goede oplossingen en leerervaringen met een heldere kapstok om het netwerk breed beschikbaar te maken.
- En let er bij de V&R opgave op dat je werkt vanuit de functionaliteit die noodzakelijk is en niet meer doet (ambities) t.b.v. Prijsbeheersing, standaardisatie, inzet van schaarse capaciteit, maar ook vanuit duurzaamheid (minder = beter).
- Opdrachtgevers (collectief) kunnen duidelijker, consistentere zijn in de waarden (duurzaamheid, circulair, energie efficiency) die men wil bereiken; vandaan blijven van steeds opnieuw het wiel uit te vinden en de focus houden op EMVI. Goede oplossingen ruimte bieden.
- We blijven hangen in het nadenken maar moeten meer gaan voorddenken.