



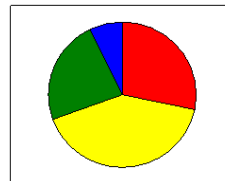
Themabijeenkomst ***'Puzzelen met verandervraagstukken'***

World Horti Center - Marconizaal

29 november 2018



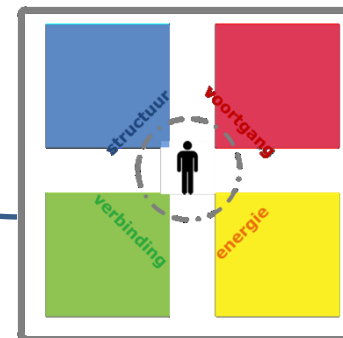
1974



M
MIDDEL
BURG

ZLTO

dilat
vitaliteitsarchitecten



2063



Mijn persoonlijke overtuiging...

Ik geloof in de ontwikkelbaarheid van elk individu!



HBO P&O
2002



Post HBO Trainer/Coach
2007

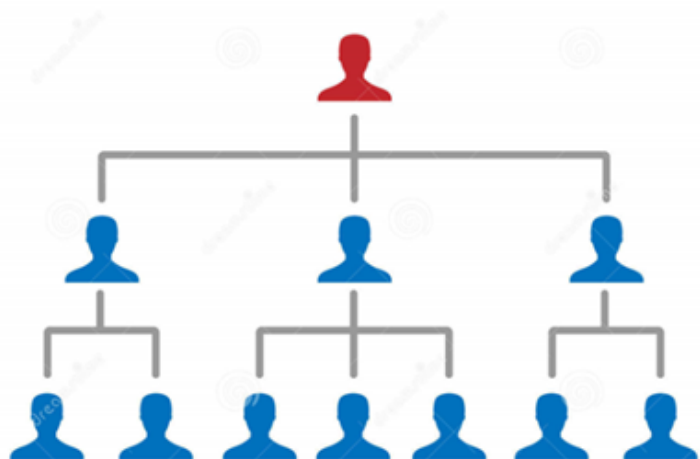


Master of Changemanagement
(MCM)
2018

Wat we vanmiddag gaan doen is...

- Inzicht krijgen in waarom ontwikkelen en veranderen nodig en gewenst is...
- Inzicht krijgen in de verandervraagstukken die jullie bezig houden...
- In- en uitzoomen op jullie verandervraagstuk...
- Wijsheid van de groep gebruiken om te komen tot een veranderaanpak met resultaat...
- Kennismaken met theorie over veranderkunde...
- Verrijken van eigen verandervraagstuk...
- Met nieuwe inzichten en inspiratie naar huis om morgen een volgende stap te kunnen zetten om succesvol te veranderen! 😊

Beslissen, Denken & Doen...



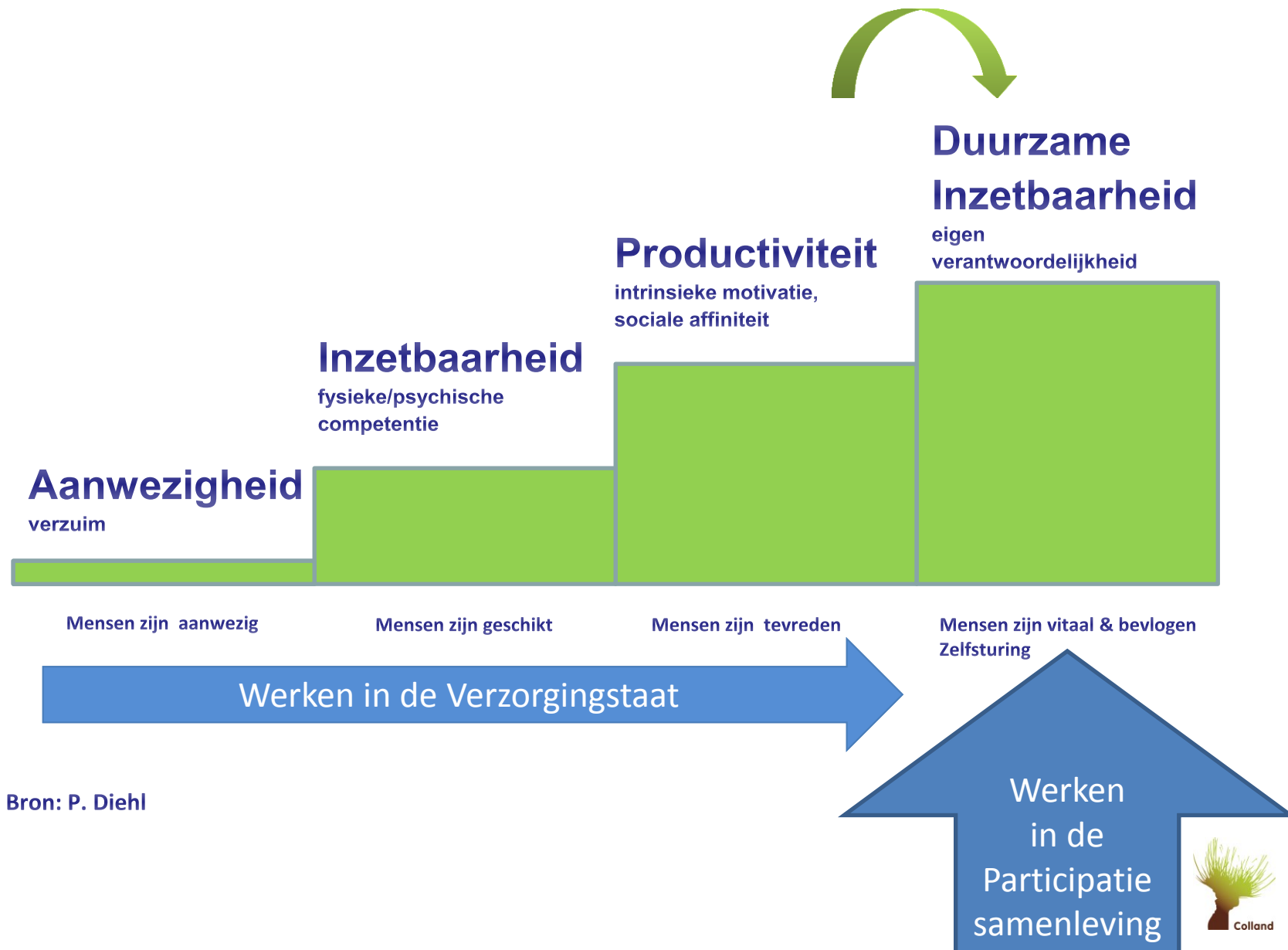


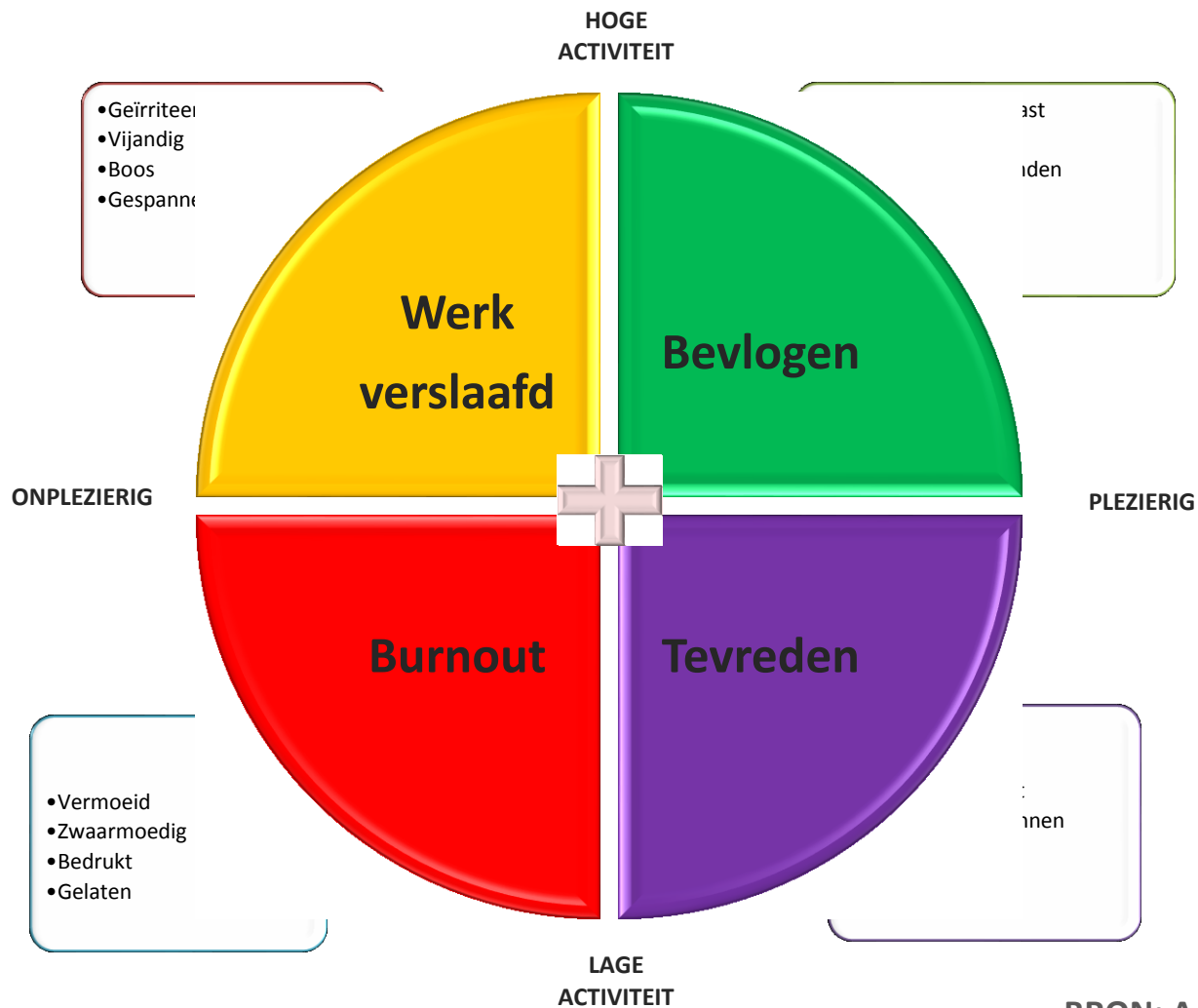
Paradigmashift...

- Een paradigmaverschuiving of paradigmashift is een revolutie, een omwenteling, in het denken waardoor een bestaand paradigma of denkbeeld wordt verworpen...
- Paradigma is in de wetenschap en in de filosofie een samenhangend stelsel van modellen en theorieën die een denkkader vormen waarbinnen de 'werkelijkheid' geanalyseerd en beschreven wordt...

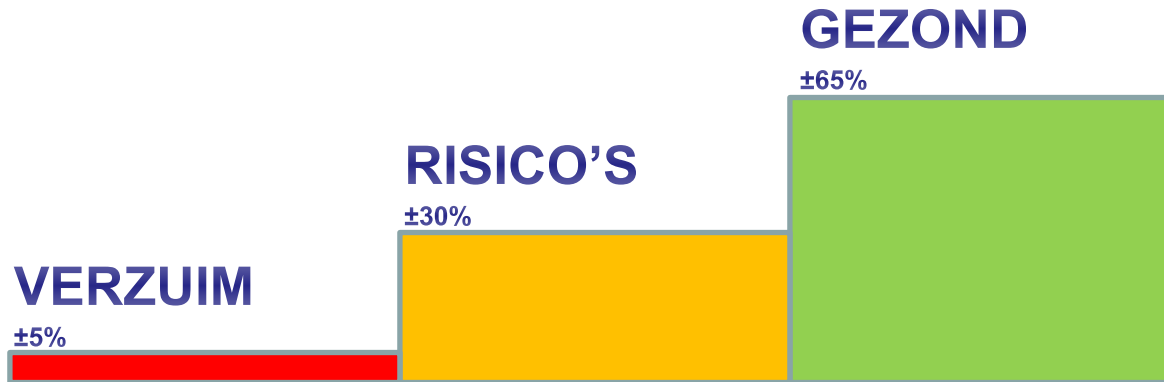
Veranderend Paradigma van Werk

Werken binnen de Verzorgingsstaat	Werken binnen de Participatiesamenleving
Functies	Rollen
Beoordelen	Zelfreflectie
Extrinsieke motivatie	Intrinsieke motivatie
Werk/Privé gescheiden	Werk/Privé balans
Timemanagement	Energiemanagement
Sturen	Empoweren (zelfsturing mogelijk maken)





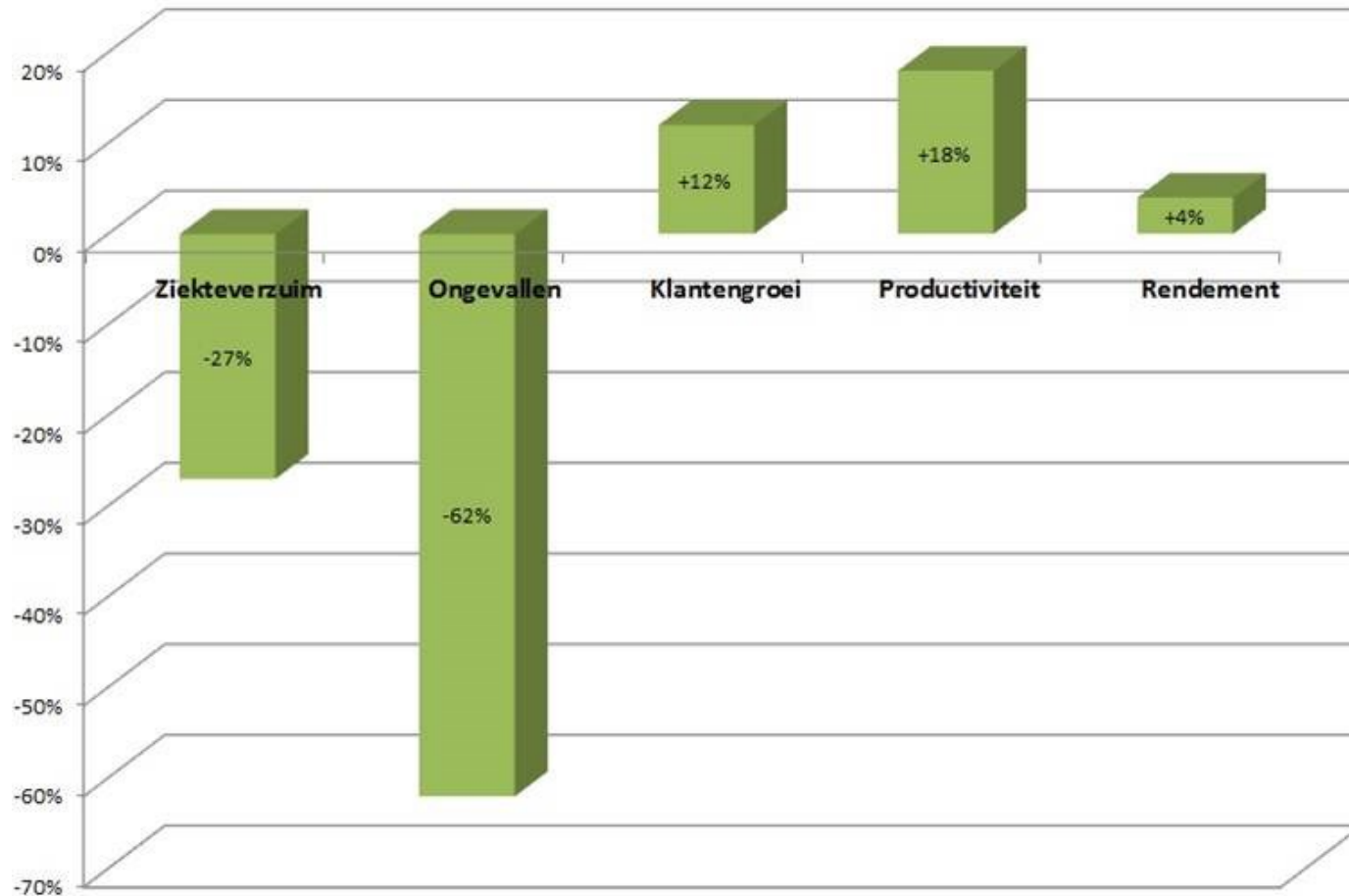
BRON: A.B. BAKKER



↓
CURATIEF

↓
PREVENTIEF
70% à 80% van het verzuim
heeft een niet-medische
oorzaak



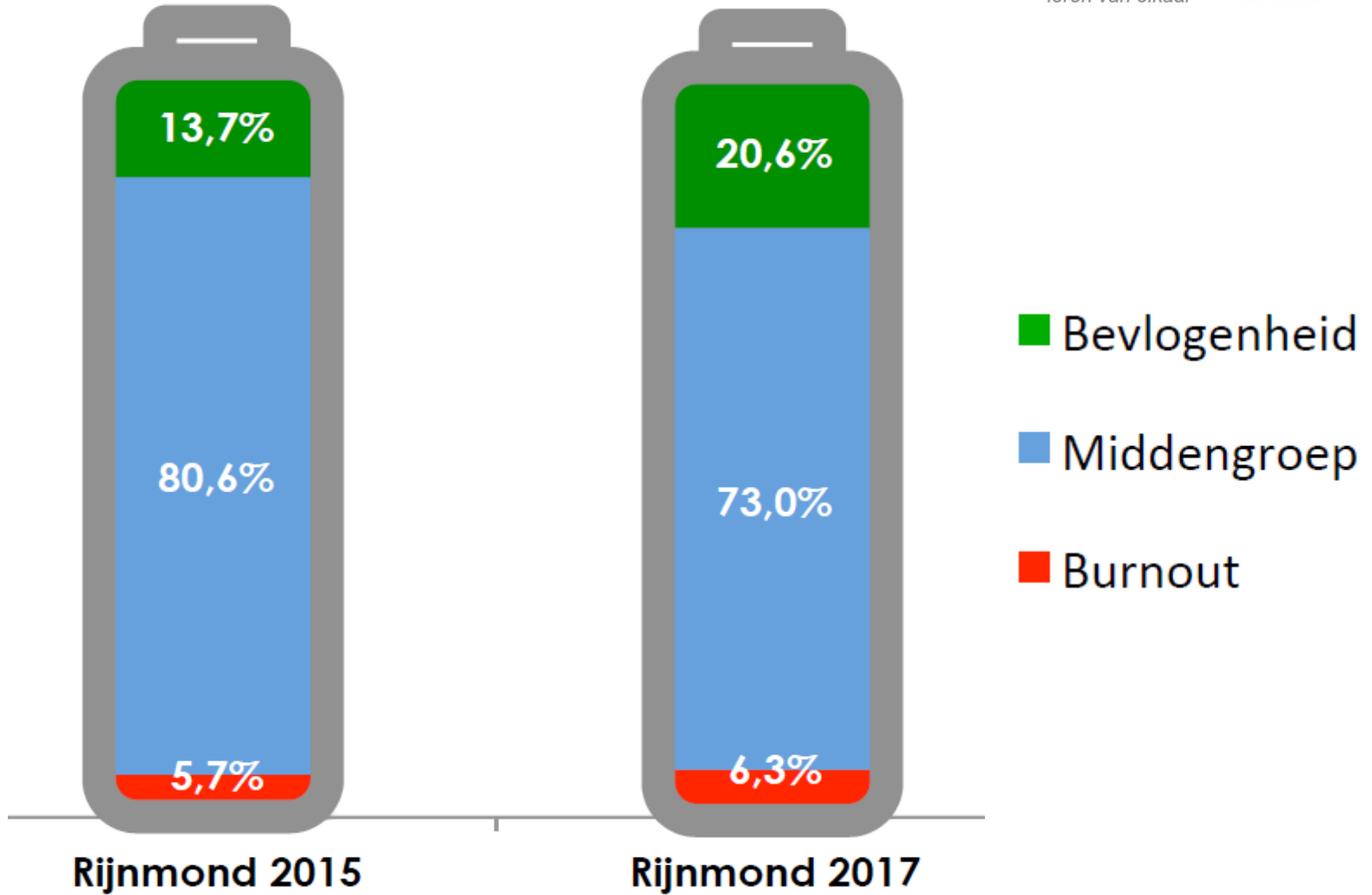


BRON: GALLUP CONSULTING

Werk-privé in balans? Onderzoek 1500 medewerkers

- 1 op 3 werknemers heeft moeite met combineren van werk en privé
- 13 % combineert werk en privé moeiteloos.
- 8 % geeft aan hun leven goed in balans te hebben

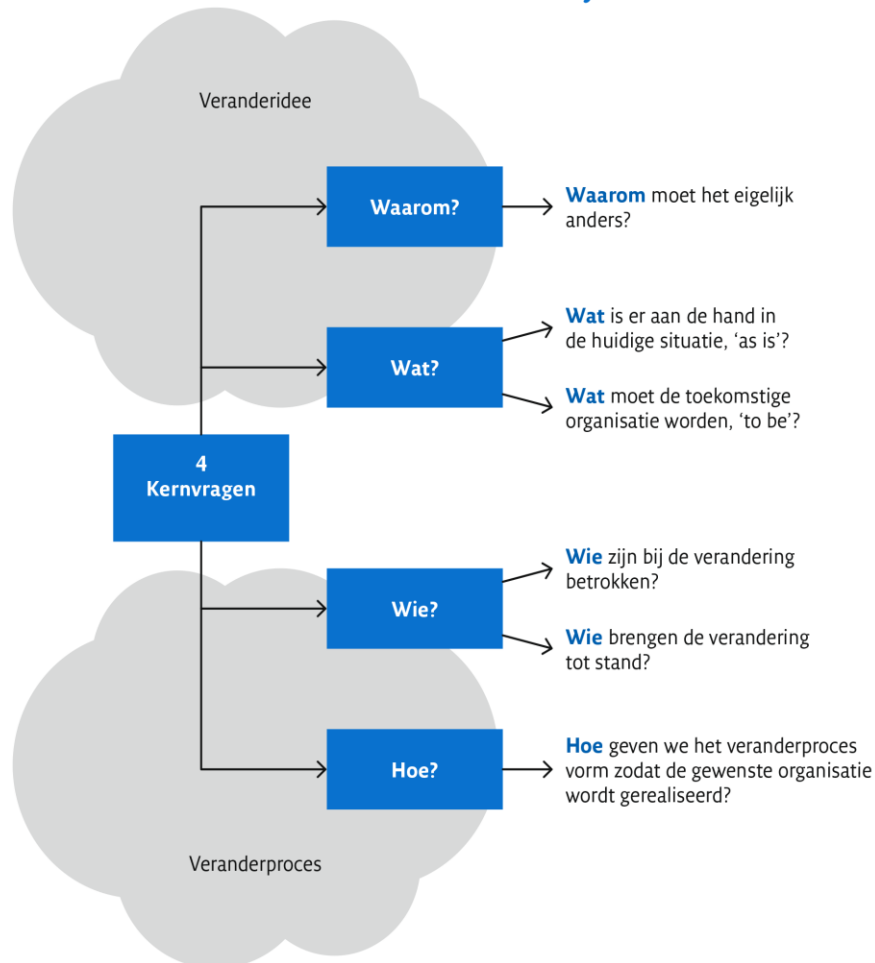




Aan de slag!

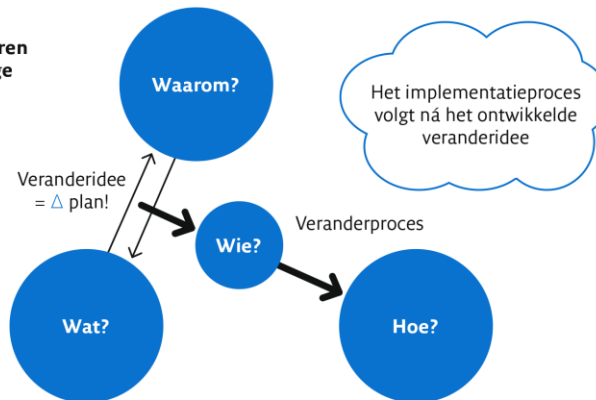
- Welke verandervraagstuk binnen jullie bedrijf puzzelt jou?
 - Deel het met de groep...
 - De andere deelnemers stellen vragen ter verduidelijking van het vraagstuk...
 - Geef feedback, wat valt je op in het vraagstuk en wat valt op in de aanpak...
 - Tot slot geeft elke deelnemer 1 top en 1 tip

De vier kernvragen



Linksom en rechtsom veranderen

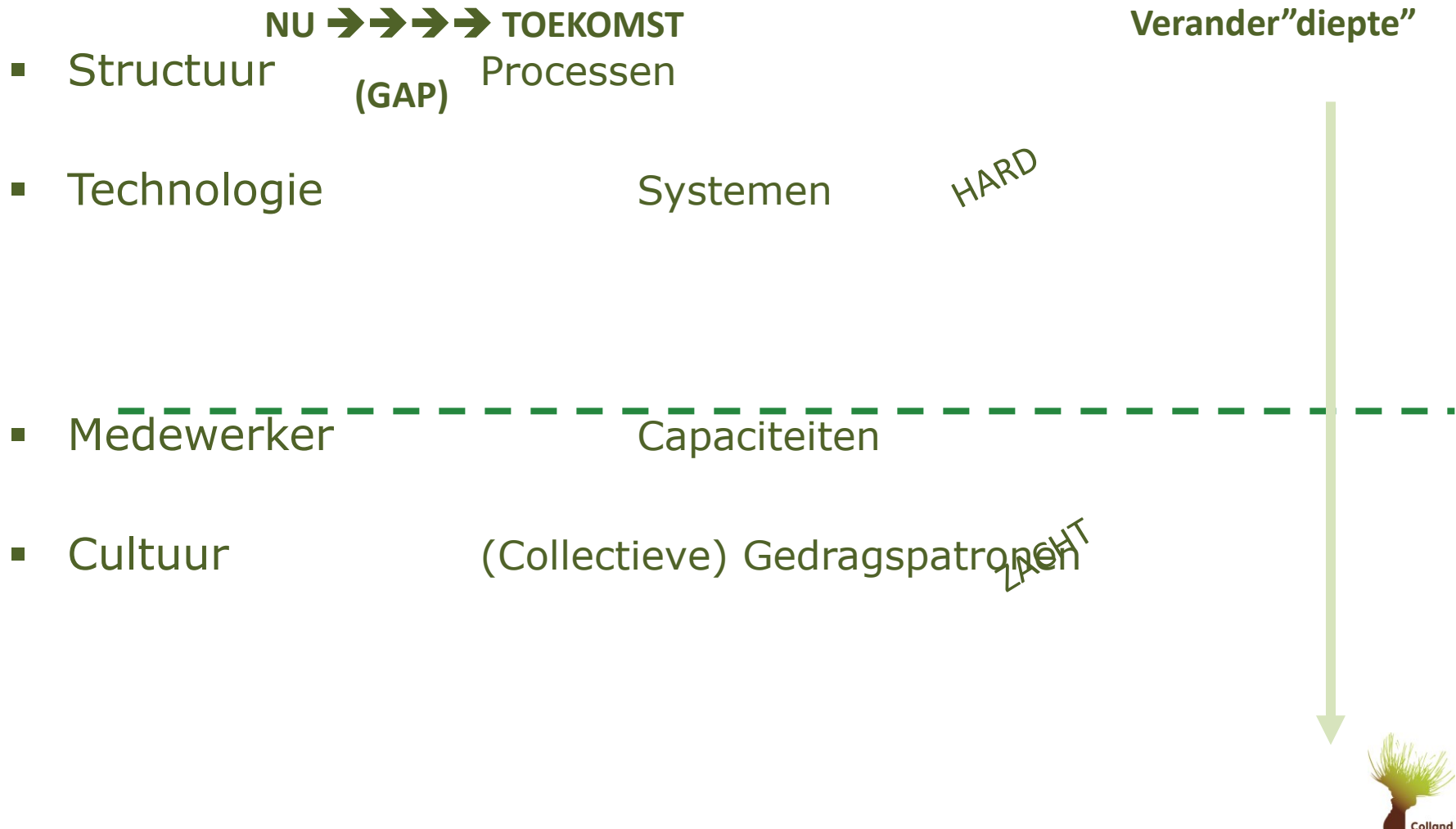
**Linksom veranderen
 of Planned Change**



**Rechtsom veranderen
 of Continuous Change**



Beïnvloedbare organisatiekenmerken

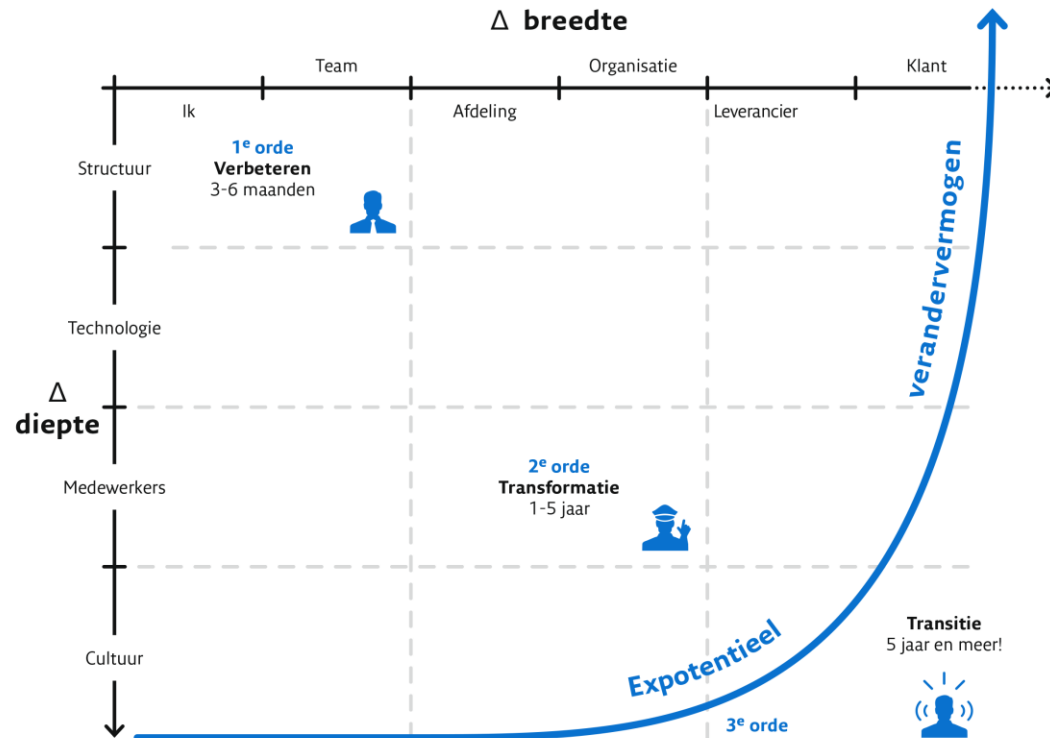




Let op !!

- Structuur, technologie en middelen kun je ontwerpen ...
- Gedrag, competenties en cultuur moet je ontwikkelen ...

Drie ordes van veranderen, tijd en leiderschap



3 Veranderorde's

Bepaald door veranderbreedte en veranderdiepte

Veranderbenadering Veranderwijze

1e orde:

VERBETEREN

REIZEN

(van A naar B op wijze A)

2e orde:

TRANSFORMATIE

PENDELEN

(van A naar B op wijze B)

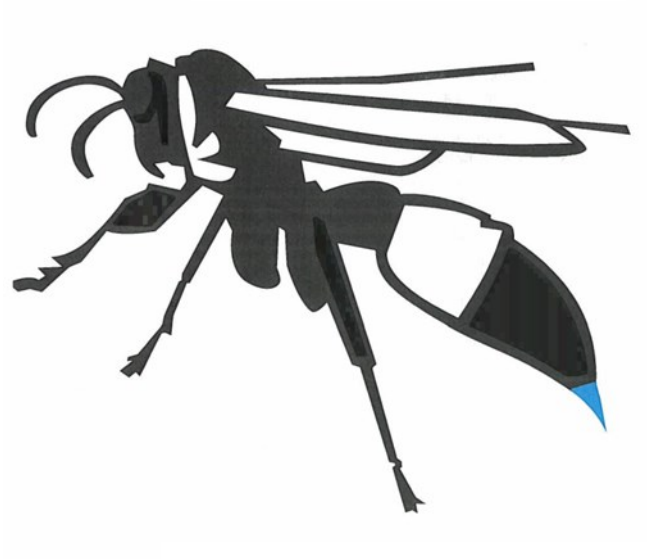
3e orde:

TRANSITIE

TREKKEN

(van A naar ???)

Angel



Verwijderen

Kiem



Opkweken

Keuzes maken...
(waar beweegt het nog niet en waar beweegt het al...)

Denken over veranderen in vijf kleuren... Er bestaat geen “beste manier om te veranderen”... De vijf kleuren zijn...

- Vijf scholen, planeten, eilanden, paradigma's...
- Verschillende visies, geloofsovertuigingen over hoe organisaties veranderen, wat werkt wel, wat werkt niet...
- Verschillende idealen en valkuilen, mislukkingen en succesverhalen...
- Geven taal, betekenis, houvast voor diagnose en ontwerp...

Rood (sociaal)

HRM-denken
Immaterieel ruilen
Samenwerken
Family feeling
Communiceren

Geel (politiek)

Denken in macht
Opties openhouden
Alles op papier
Draagvlak
Netwerken

Blauw (structuur)

Afspraak is afspraak
Diagnose
Doelstellingen
Opstellen plannen
KSF'en en pi's

Wit (filosofisch)

Verantwoordelijk
Eigenwijs
Zelf kiezen
Chaostheorie
Intuïtie

Groen (leren)

Verbinden
Mensen uitdagen
Leren = veranderen
Procesdenken
Experimenteren

	Groendruk	Witdruk
Er verandert iets als je...	Mensen in leersituaties brengt	Ruimte maakt voor spontane evolutie
In een...	Ontwikkelproces	Dynamiserend proces
Naar...	Een oplossing die mensen samen vinden	Een oplossing die energie losmaakt
Interventies zoals...	Gaming en coaching, open systems planning	Open space meetings, zelfsturende teams
Door een...	Procesbegeleider die mensen steunt	Patroonduider die zichzelf op het spel zet
Gericht op...	Setting en communicatie	Complexiteit en betekenissen
Het resultaat is...	Geschetst, niet gegarandeerd	Onvoorspelbaar
De borging schuilt in...	Lerende organisatie	Zelforganisatie, kwaliteit van dialoog
De valkuil schuilt in..	Niemand uitsluiten, gebrek aan actie	Oppervlakkig begrip, laissez faire
Typische actoren zijn...	Naast de procesbegeleider: - Trekkers - Didactici/coaches - Meesters/docenten - Deelnemers/ experimenteerders - Beschermheren	Naast de patroonduider: - Intrapeneurs/entrepeneurs - Allen die initiatief nemen - Sponsors en vernieuwers - netwerken

Aan de slag... de 2^e ronde!

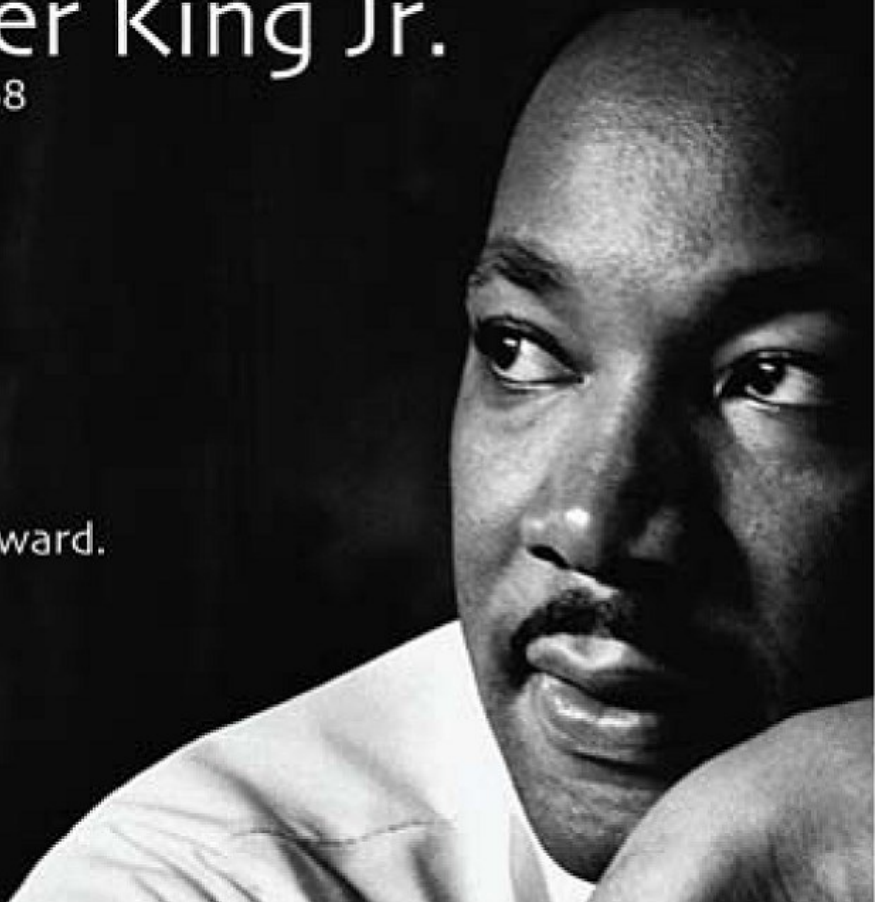
- Neem 5 minuten om te kijken welke inzichten uit de theorie je toe wilt voegen aan jouw veranderaanpak
 - Deel het met de groep...
 - Deel met de groep welke uitdaging jij ziet in het veranderen van jouw aanpak...
 - Deel met de groep welke stap je gezet wilt hebben tijdens de volgende Gezond Beleid bijeenkomst...

Martin Luther King Jr.

January 15, 1929 - April 4, 1968

If you can't fly, then run,
if you can't run, then walk,
if you can't walk, then crawl,
but whatever you do,
you have to keep moving forward.

- Martin Luther King, Jr.



Dank voor uw aandacht!



Robbert Huser



robbert@dilato.org