

Workshop verandermanagement

LOIG 22 april 2021

Prof. dr. Fedde Scheele

Drs. Corry den Rooijen

20% inhoud, 80% proces = succes



Conclusie: we moeten slim zijn



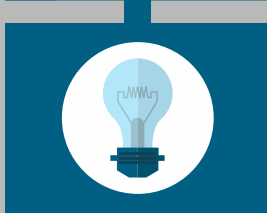
De casus: ontslagbrief

Programma

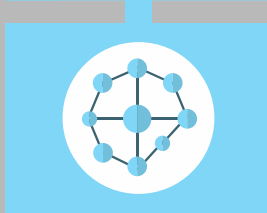
- Inleiding
- Casus
- Aan de hand van drie vragen:
 1. Waarom? Plenair
 2. Hoe krijg je mensen in beweging? (plenair daarna BOR)
 3. Hoe consolideer je? Welke opties zijn er en hoe kun je diverse rollen inzetten.



1
WHY DO YOU WANT TO MAKE THIS CHANGE?
(SELECT 1-2 OPTIONS)



2
HOW COMPLEX IS THE CHANGE YOU WANT TO MAKE (SELECT 1 OPTION)



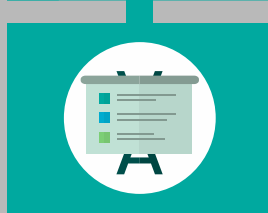
3
HOW ATTRACTIVE IS THE CHANGE FROM A CONTENT POINT OF VIEW?
(CHOOSE 1-2 OPTIONS THAT FIT BEST)



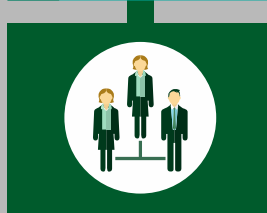
4
HOW ATTRACTIVE IS THE CHANGE AS FAR AS STAFFING CONCERNS?
(CHOOSE 1-2 OPTIONS THAT FIT BEST)



5
HOW DETAILED DO YOU WANT TO PREDEFINE THE CHANGE?
(CHOOSE 1 OPTION)



6
TO WHAT EXTENT IS THERE CONFIDENCE THAT WE CAN MAKE THE CHANGE HAPPEN TOGETHER IN THIS ORGANIZATION?
(SELECT 1 OPTION)

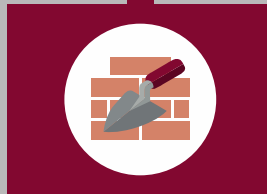
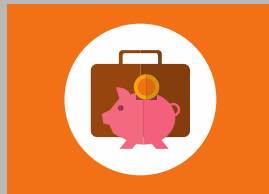
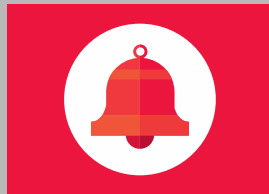
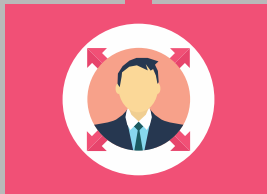
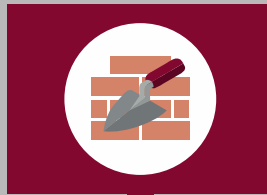
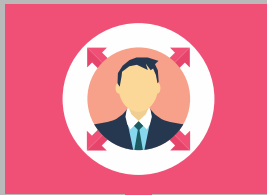
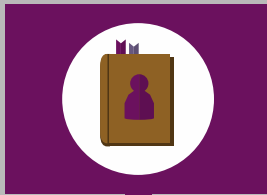


CHANGE

MANAGEMENT



GAME



7
WHO DO WE APPROACH, AND HOW DO WE GET THEM MOVING?
(CHOOSE 2 OPTIONS)

8
ON WHICH GROUP OF PEOPLE DO WE WANT TO FOCUS IN THE PROCESS OF CHANGE?
(CHOOSE 2 OPTIONS)

9
HOW SHOULD WE ACT WHEN RESISTANCE IS SHOWN?
(CHOOSE 1-2 OPTIONS)

10
WHICH RESOURCES ARE THE MOST IMPORTANT FOR OUR CHANGE?
(CHOOSE 1 OPTION)

11
HOW LONG DOES IT TAKE BEFORE THE CHANGE IS PERFORMED OR HAS BECOME DAILY PRACTICE?
(CHOOSE 1 OPTION)

12
HOW SHOULD THE CHANGE LAST OR BE CONSOLIDATED?
(CHOOSE 2 OPTIONS)

Why? Waarom wilt u die verandering eigenlijk maken?

1. De regelgeving vanuit externe bron vraagt om deze verandering
2. De verandering maakt deel uit van onze interne verbetercyclus
3. De verandering is een uitvloeisel van de ambities van onze leiding
4. De verandering komt voort uit mijn eigen ervaring, persoonlijke ambitie
5. De verandering komt voort uit een breed gedeelde ambitie en past bij ambities van personen/stakeholders uit mijn omgeving
6. De verandering is nodig om een probleem op te lossen

De Caluwé



Politicus

- Verandering = politiek proces
- Machtsbasis
- Sleutelfiguren
- Strategische coalities



Planner

- Verandering = planning!
- Rationeel, logisch plan
- Monitoring, meetbaar
- Tijdpad



People manager

- Verandering = motivatieproces
- Individuele wensen en overstijgende belangen
- Elkaar helpen, subtiel leiderschap, vertrouwen



Leermeester

- Verandering = leerproces
- Leren anders denken, voelen en doen
- Lerende organisatie



Filosofische criticaster

- Verandering = in beweging zetten
- Basis is visie
- Creativiteit
- Ruimte en middelen
- Beperkte organisatiegraad.



- In subgroepen bespreken typetjes

Subgroep bespreken: wie kan de rol innemen?

- Wie rol van politicus en wat doen (meestal motiverende leider/met positie)
- Wie gaat regels maken en hoe het gemonitord wordt (pdca cyclus)
- Wie zorgt dat het een groepshappening wordt zodat er een groepstrots gecreëerd wordt?
- Wie gaat zorgen dat hier besprekingen over komen zodat we tot een ideale korte ontslagbrief komt
- Wie gaan het geweten van het systeem worden, tegenstanders moeten bij iedere bespreking aangeven welke argumenten er zijn om dit af te wijzen





Professionals maken olifanten paden:
dagelijkse routines met een boodschap