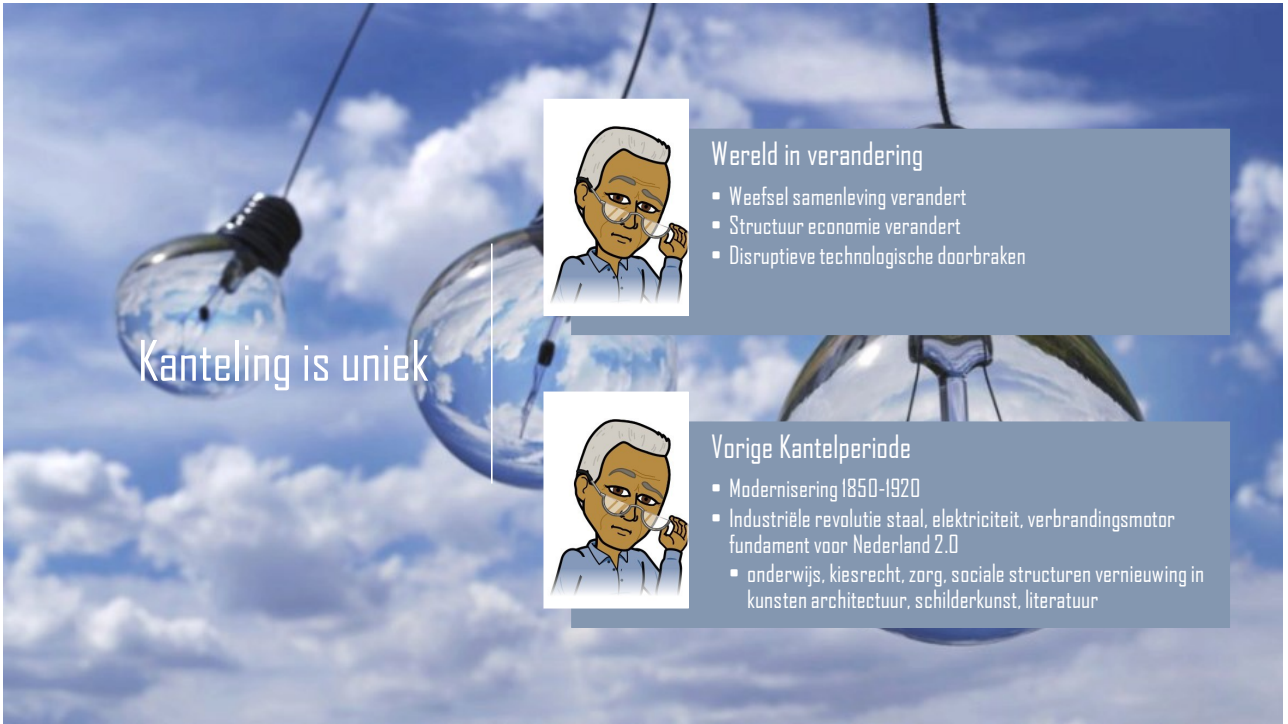




1



2



Kanteling is uniek



Wereld in verandering

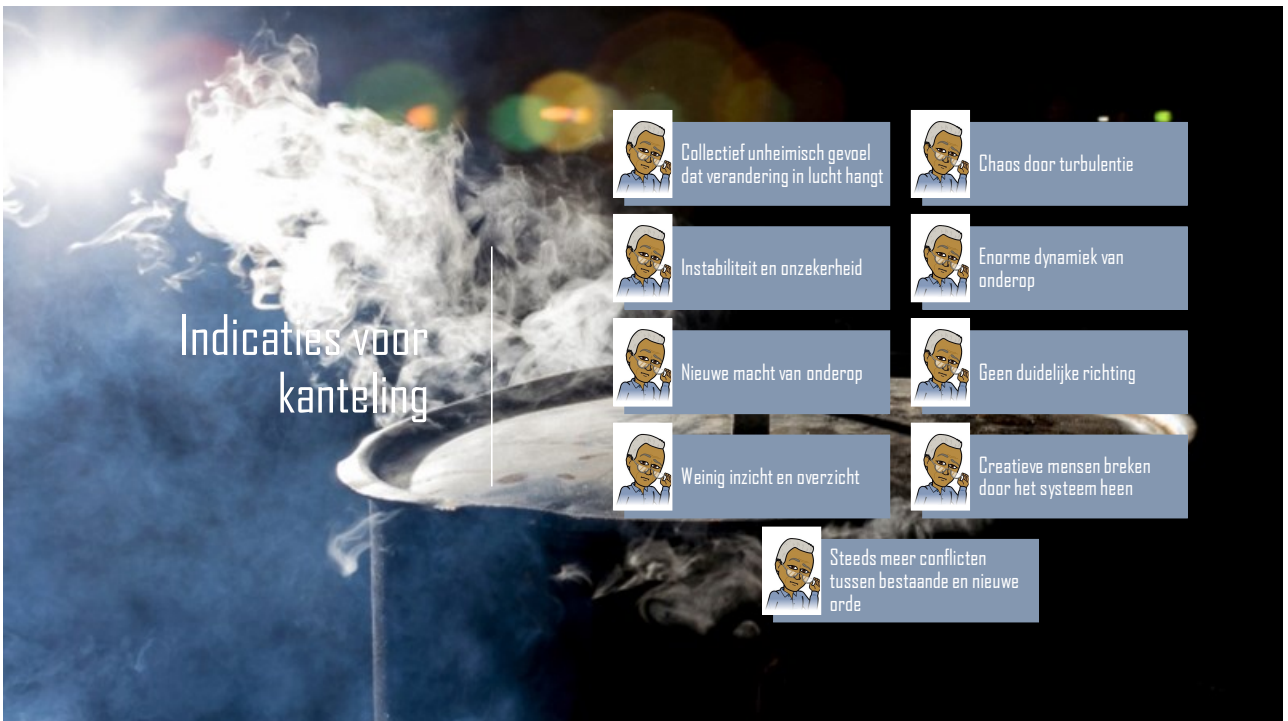
- Weefsel samenleving verandert
- Structuur economie verandert
- Disruptieve technologische doorbraken



Vorige Kantelperiode

- Modernisering 1850-1920
- Industriële revolutie staal, elektriciteit, verbrandingsmotor fundament voor Nederland 2.0
- onderwijs, kiesrecht, zorg, sociale structuren vernieuwing in kunsten architectuur, schilderkunst, literatuur

3



Indicaties voor kanteling



Collectief unheimisch gevoel dat verandering in lucht hangt



Chaos door turbulentie



Instabiliteit en onzekerheid



Enorme dynamiek van onderop



Nieuwe macht van onderop



Geen duidelijke richting



Weinig inzicht en overzicht



Creatieve mensen breken door het systeem heen



Steeds meer conflicten tussen bestaande en nieuwe orde

4



5



6



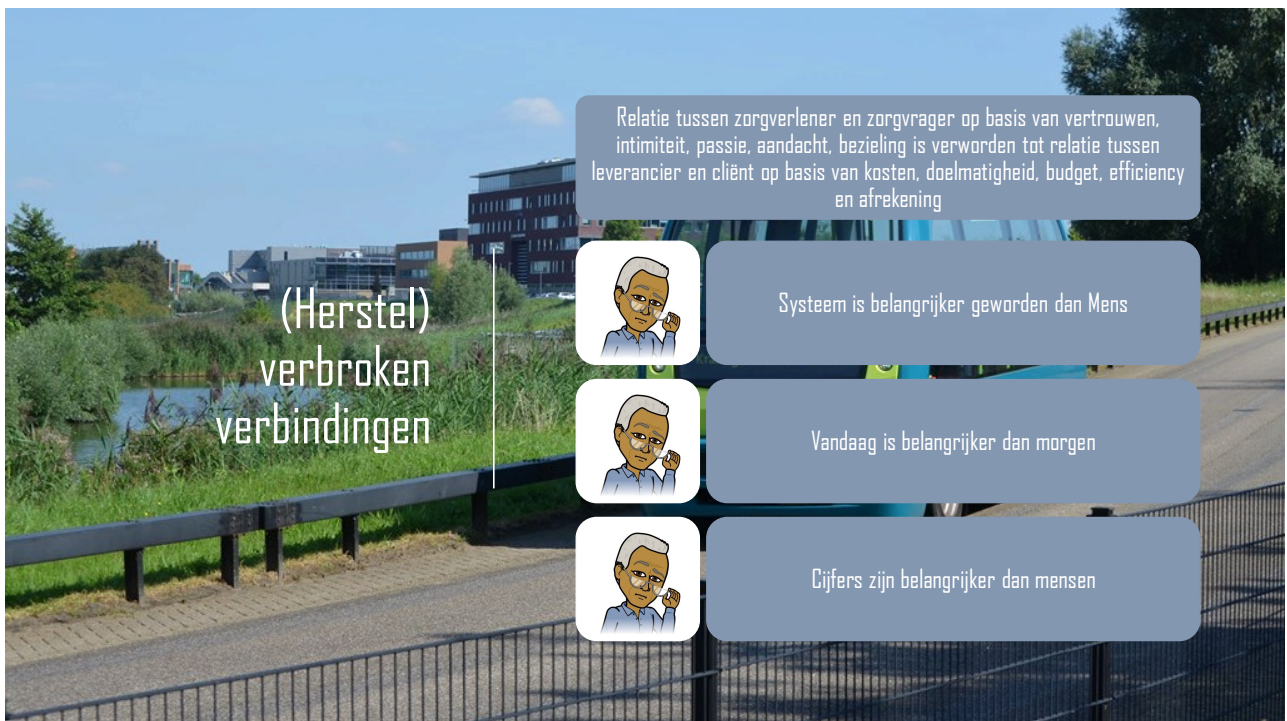
7



8



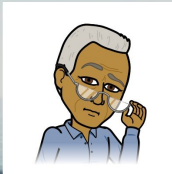
9



10



Stip op de horizon

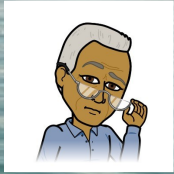


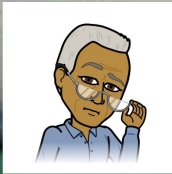
Andere positie Sociaal netwerk

- Niet: Mensen dingen voor elkaar laten doen!!
- Maar: Samen besluiten wat er nodig is om de situatie te verbeteren.

Investeren in netwerken

- Omgaan met groepen
- Omgaan met conflicten
- Vertrouwen in kringen





Georganiseerde tegenspraak

11



Transitie en Transformatie



Transitie

- is het gehele proces dat uiteindelijk leidt tot overnemen van operationele verantwoordelijkheid en is vaak verbonden met het overnemen van de "as-is"-omgeving en eventuele contractuele verplichtingen in de eerste periode na "commencement date"

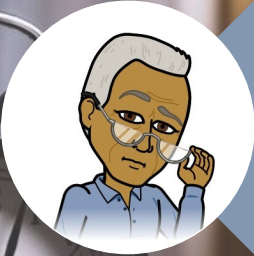


Transformatie verandert de omgeving van de huidige "As Is"-staat naar een toekomstige "To Be"-staat

12

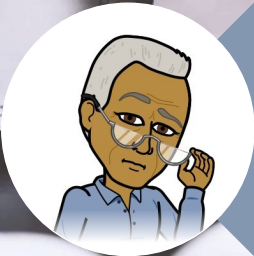


Mijlpalen



Transitie

- Overgang van personeel
- Overdracht contracten met derden
- Overdracht van projecten in uitvoering
- Opzetten van regie-organisatie
- Overdracht van operationele verantwoordelijkheid



Transformatie

- Verbeteren van dienstverlening
- Implementatie van nieuwe concepten en oplossingen

13

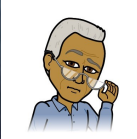


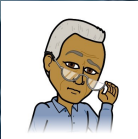
Transformatie management



Alle verandering impliceert iets verliezen en iets winnen

Veranderingen worden doorgaans als bedreigend ervaren

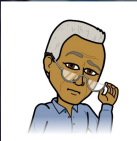




Elke verandering vergt verandering in werkwijze, en dus gedrag

Gedragsverandering is 'wicked stuff'

- Manament van emoties, verwachtingen en waarnemingen
- Soms is 'tegen-intuïtie' handelen noodzakelijk



14



15



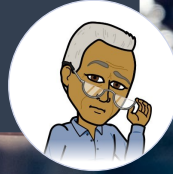
16



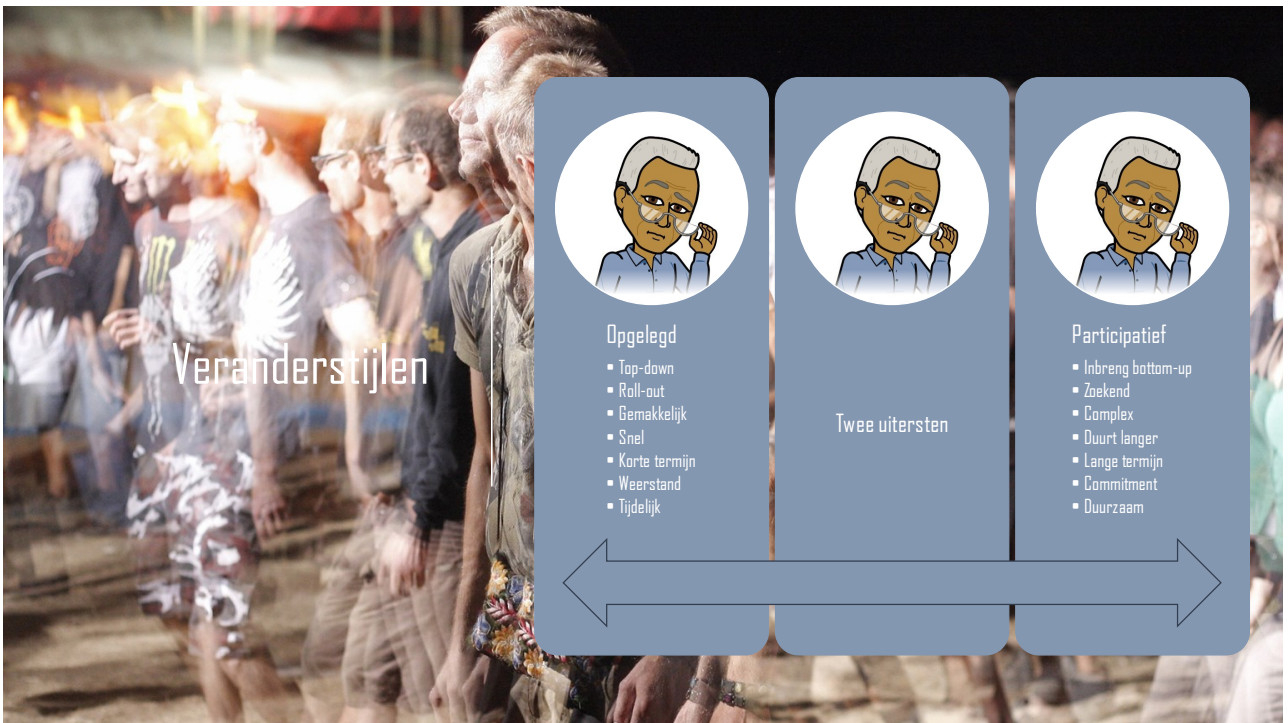
Management van verwachtingen

- 'What's in it for me ?'
- Welk risico loop ik ?
- Welk perspectief is er ?
- Is er ruimte voor bewegen ?
- Geleerde cultuur: beloning of bestraffing ?
- Sporen de agenda's ? ('Ja' zeggen, 'nee' doen)

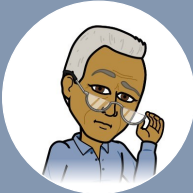
Meedoen is een individuele, bewuste keuze



17



Veranderstijlen



Opgelegd

- Top-down
- Roll-out
- Gemakkelijk
- Snel
- Korte termijn
- Weerstand
- Tijdelijk



Twee uitersten



Participatief

- Inbreng bottom-up
- Zoekend
- Complex
- Duurt langer
- Lange termijn
- Commitment
- Duurzaam



18



Kritische succesfactoren

- Handel naar de geest en bedoeling
- Doelstellingen als kompas = altijd leidend, tenzij...
- Vasthouden aan de aanpak – niet de waan van de dag
- Ontwerp is de basis
- Neem betrokkenen mee in het proces, communicatie, participeren
- Creëer samenwerking, gedeelde belangen en oplossend vermogen
- Kies voor de juiste organisatie – gezamenlijk / gespiegeld
- Creëer een veilige omgeving c.q. onderling vertrouwen
- Bewustwording over verantwoordelijkheden, eigenaarschap...
- Borg interventies met een veranderkundige invalshoek

19



Transformatie-
en
verander-
management

- Vereist actie op alle niveaus
- Vraag zichtbaar ambassadeurschap voor de verandering
- 1000x communiceren met de betrokkenen

20



Van Toeschouwen tot deelnemen



De beginners
Zij moeten nog beginnen met hun reis. Ze zijn terughoudend en afwachtend. Sommige geloven dat de transformatie hen niet zal raken.



De fashionistas
Zij zijn snel in het aanvaarden, maar de focus ligt op gadgets en de hype van het moment. Het ontbreekt hen aan visie hoe het nieuwe paradigma toe te passen en ook het leiderschap is te weinig betrokken.

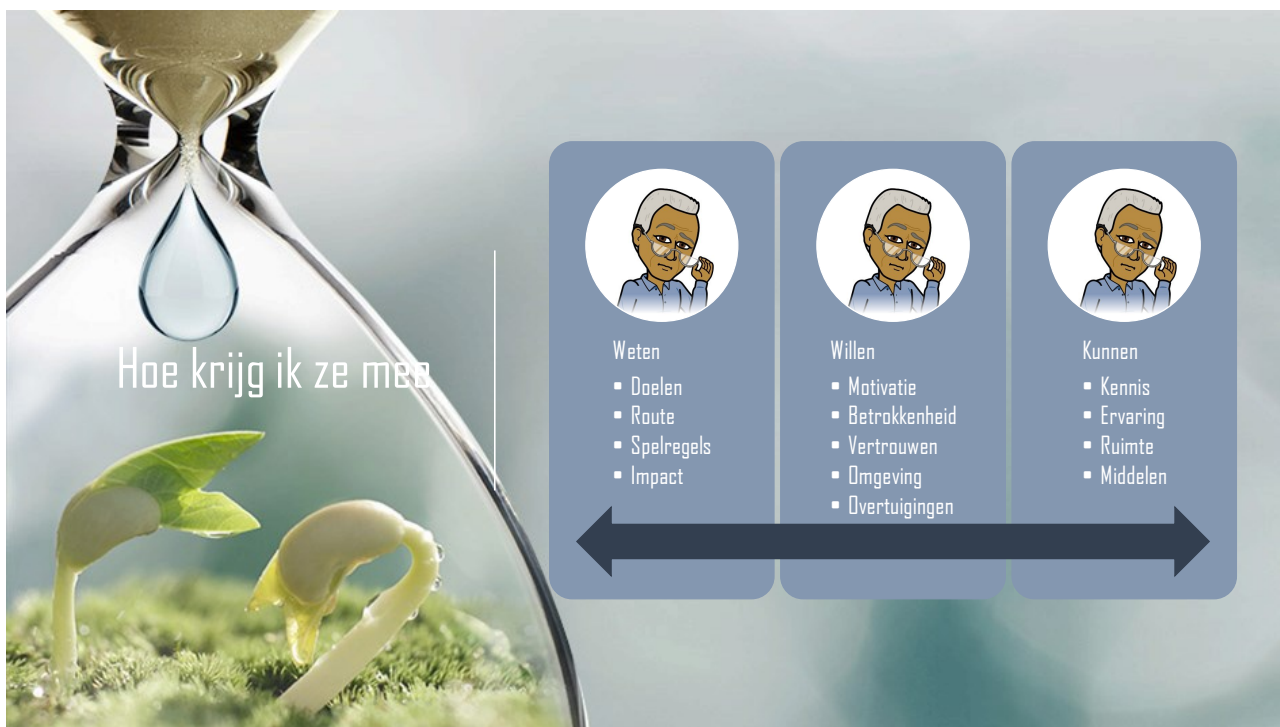


De conservatieven
Er is wel visie, echter gefocust op het behouden van het bekende. Als gevolg daarvan verloopt de transformatie heel langzaam.



De masters
Zij avontuurlijk en ongeduldig. Ze hebben een gedeelde visie. Het management is geëngageerd, de werkvloer is betrokken; hun reis is al lang begonnen.

21



Hoe krijg ik ze mee



Weten

- Doelen
- Route
- Spelregels
- Impact



Willen

- Motivatie
- Betrokkenheid
- Vertrouwen
- Omgeving
- Overtuigingen



Kunnen

- Kennis
- Ervaring
- Ruimte
- Middelen



22

