

Even voorstellen, Michel Heesen

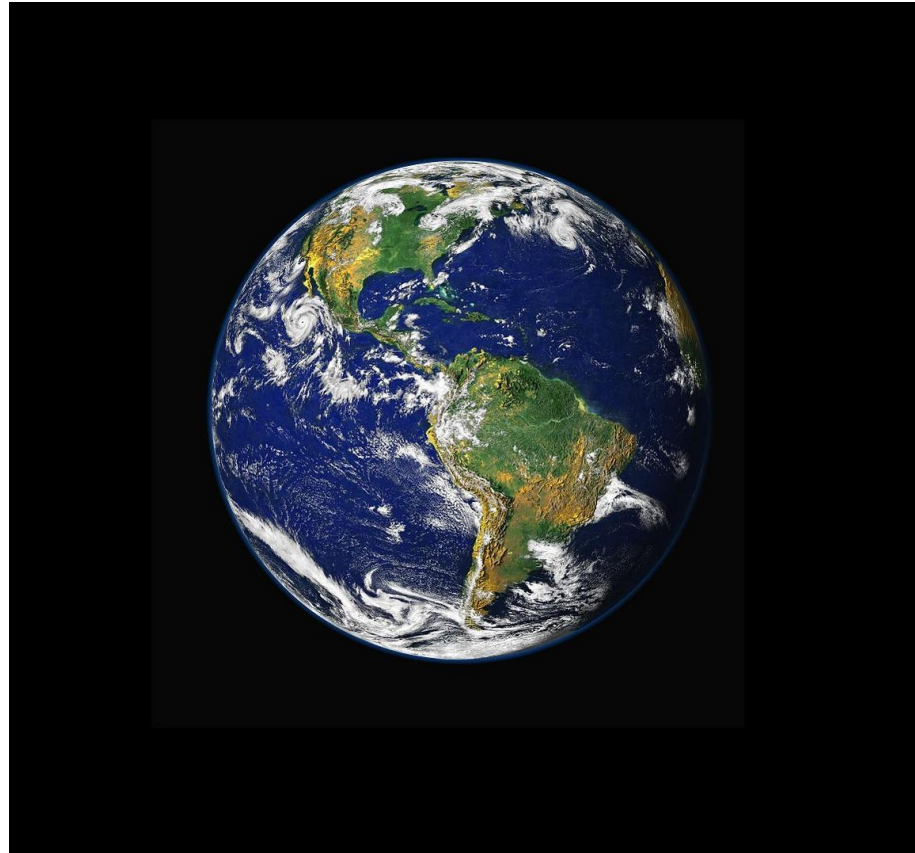
A&O-er/AD-er/psycholoog @ Nescio.nu → Human Connectivity



Bezig met ontwikkeling van..



Even voorstellen, planeet aarde
onze habitat @ onze wereld



De enige constante is...



...verandering

Hoe ga je daar als organisatie mee om?

Organisatieontwikkeling & Sensemaking

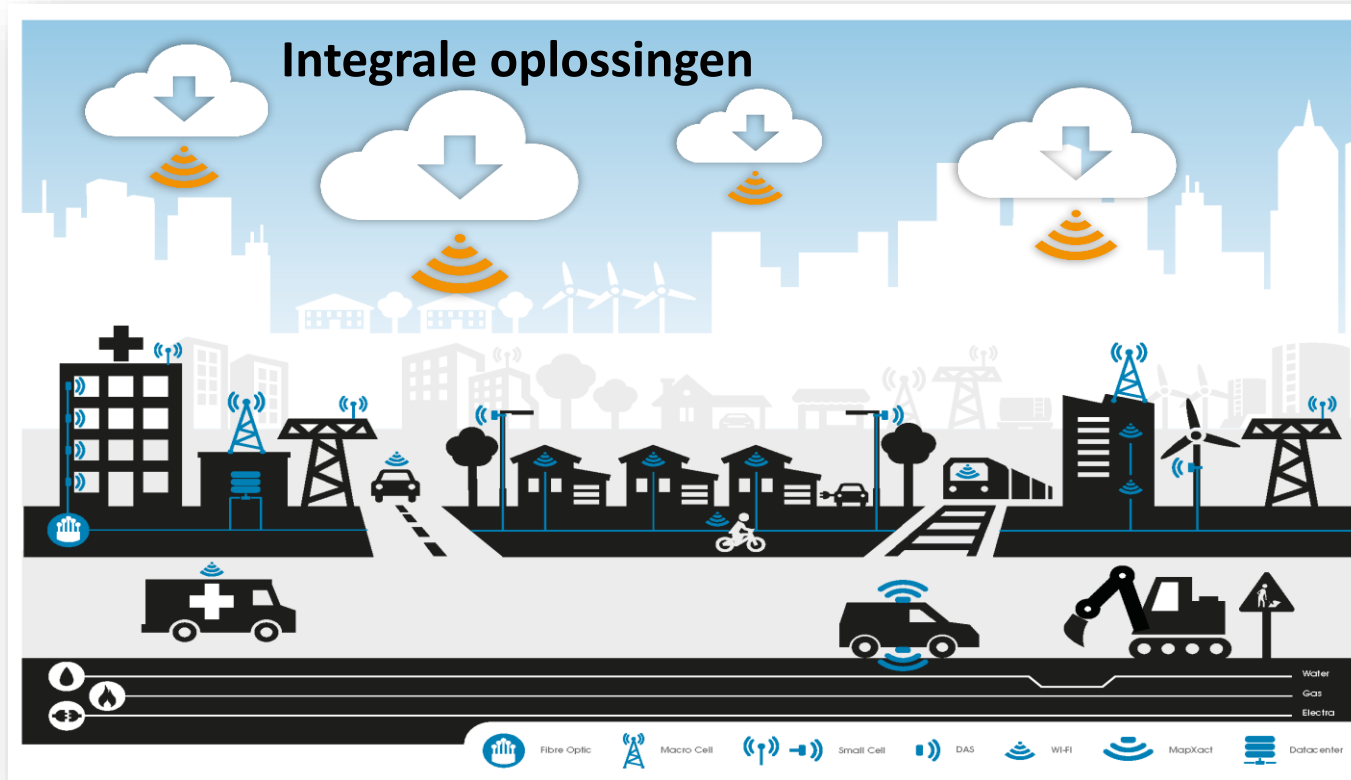


Voor toelichting van het bedrijf waar over ik vertel..

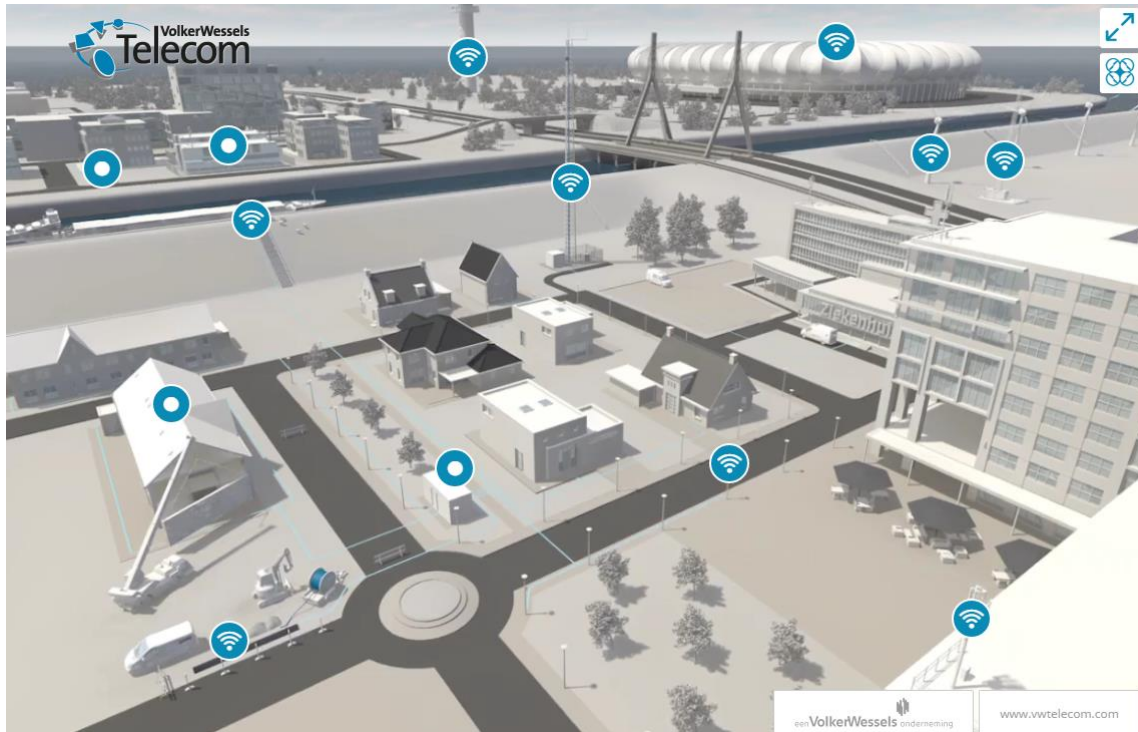


Even voorstellen ...Wido van de Mast

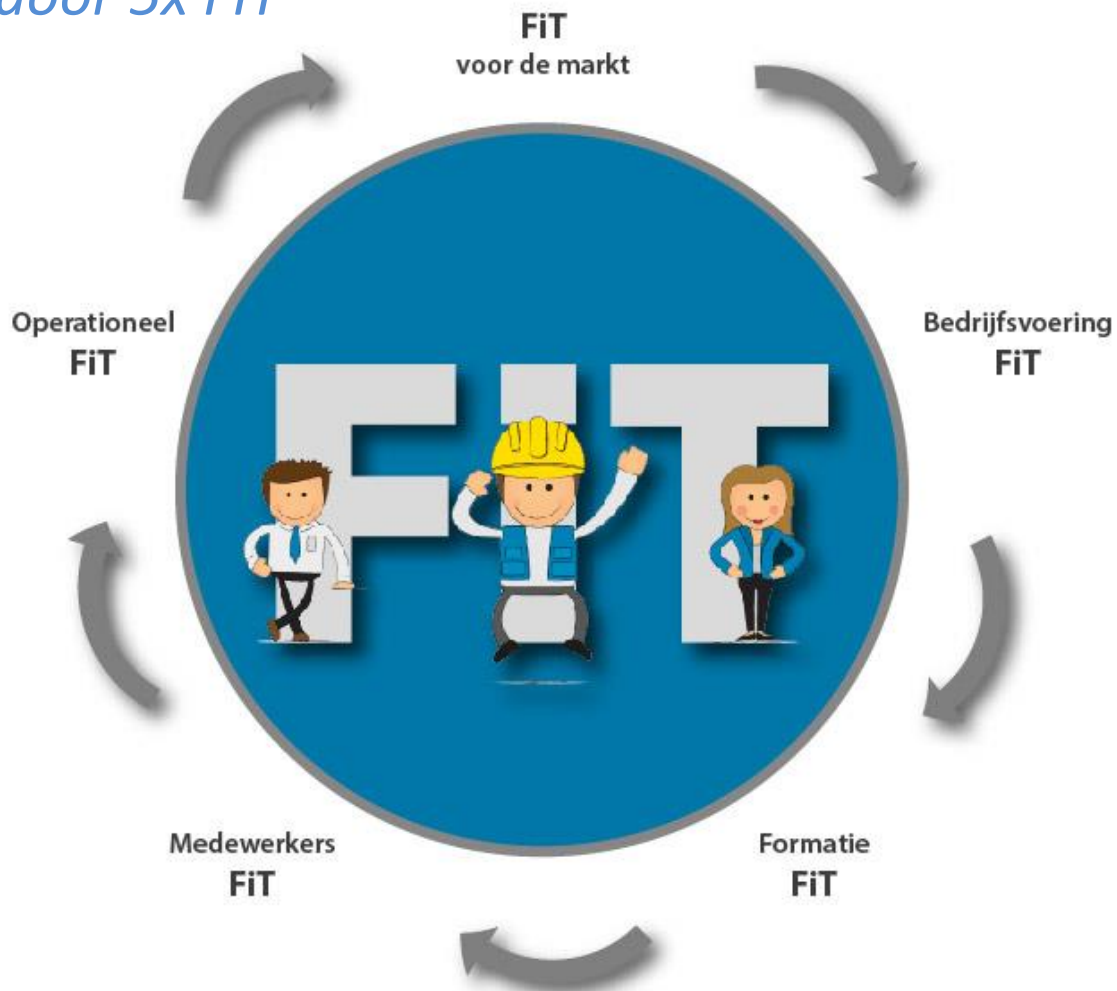
CEO @VolkerWessels Telecom → Total Connectivity



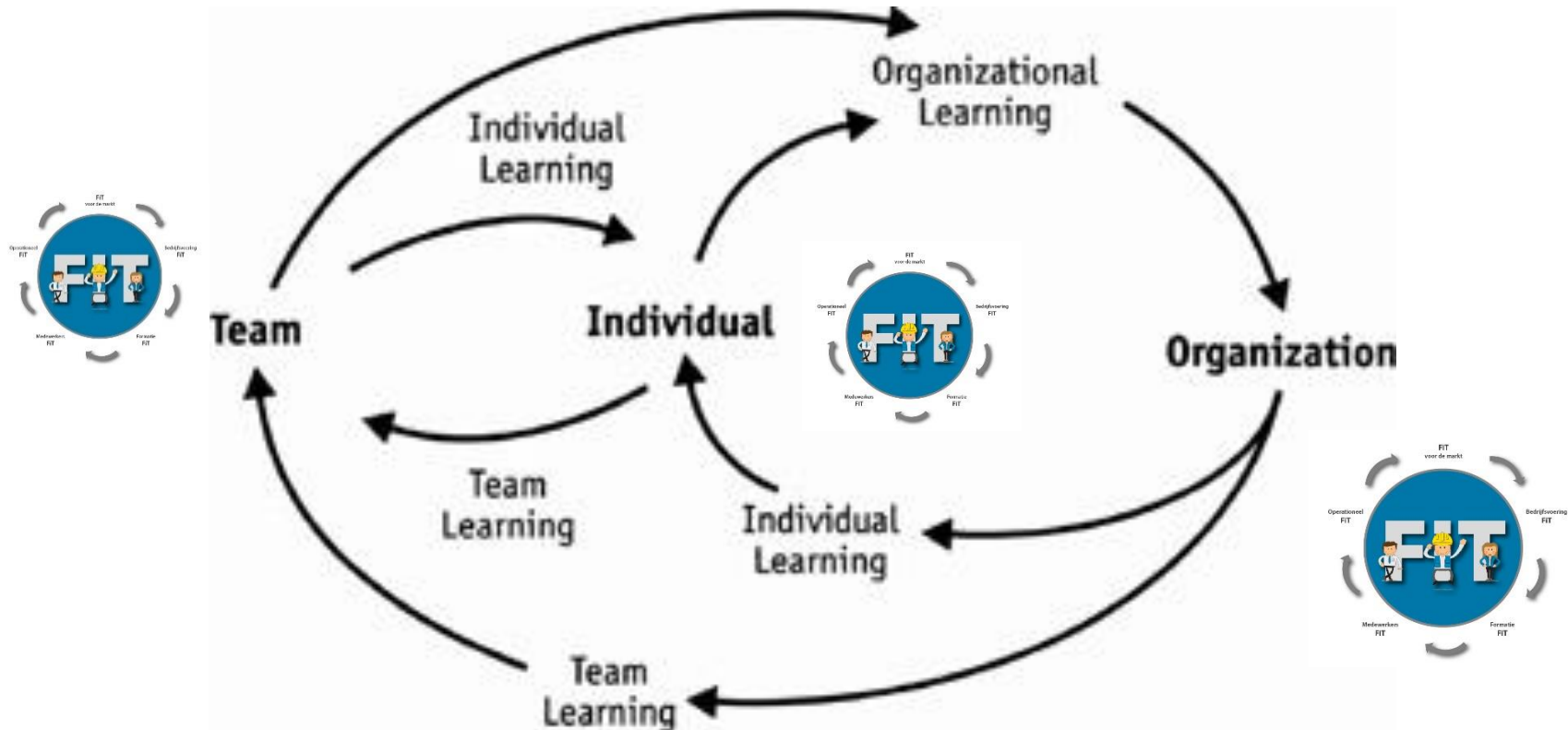
Total connectivity



Ontwikkeling door 5x FiT



Ontwikkeling op 3 niveaus



FIT individueel



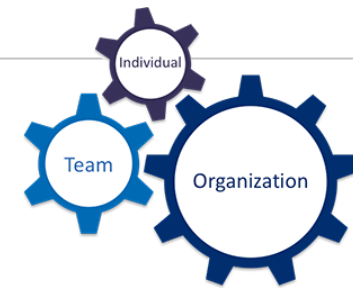
Interne AD:

- Gesprekscyclus & trainingen (vrijwillig)
- “inzetbaarheid, FIT & grip op je toekomst”

Lg ← → mw

- “hoe zorg je dat jezelf aan het stuur blijft, ook op je 67ste?”
- Wat doe je om bij te blijven?
- Wat doe je om blij te blijven?

FIT team en organisatie



Mijn blik op organisatieontwikkeling/ A&O

Een organisatie is een sociaal construct ...

Organisatieontwikkeling = dus ontwikkeling van mensen

&

Mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden

Verandering= dus samen op pad, betekenis geven aan, dialoog



Sensemaking

Organisatieontwikkeling, veranderen, wat is er nodig?

- Een gevoel van urgentie
- Een gedeelde visie
- Voldoende middelen
- Een haalbare eerste stap



Visie & urgentie bij VWT



<https://www.youtube.com/watch?v=Y8ZvZxFVi9c>

Verandertrechter... veranderen in samenhang

1..opvatting

2..strategie

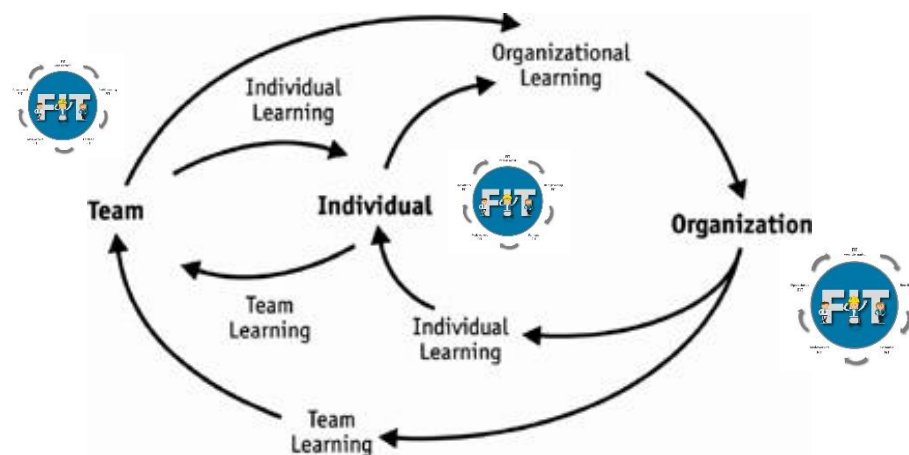
3..aanpak

4.Rol bijdrage

5.Interventies

Strategie bij VWT

- Organisch & Ontwikkelen

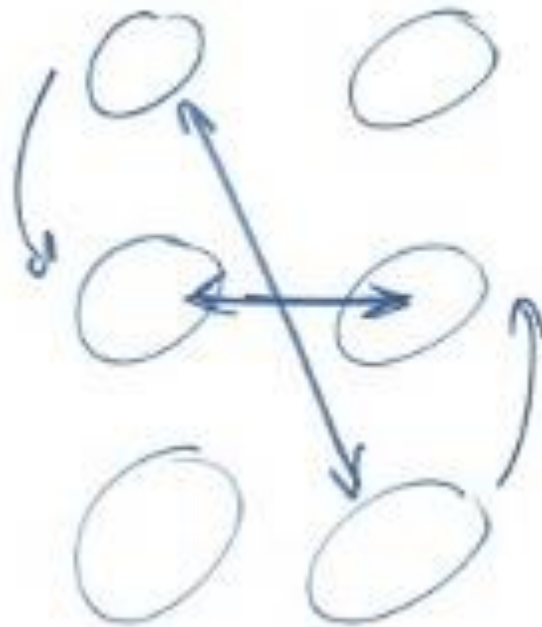


<http://www.twynstragudde.nl/expertises/expertises/verandermanagement/kleurentest-snel-en-effectief-veranderen>

Ontwerpen of ontwikkelen?

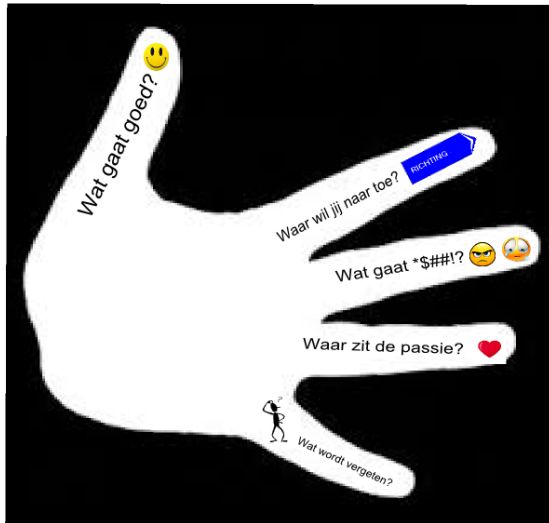


Rollen, expert of procesbegeleider/ontwikkelaar...



Interventies... ons voorbeeld; methode voorbeeld van een leuke 3-traps

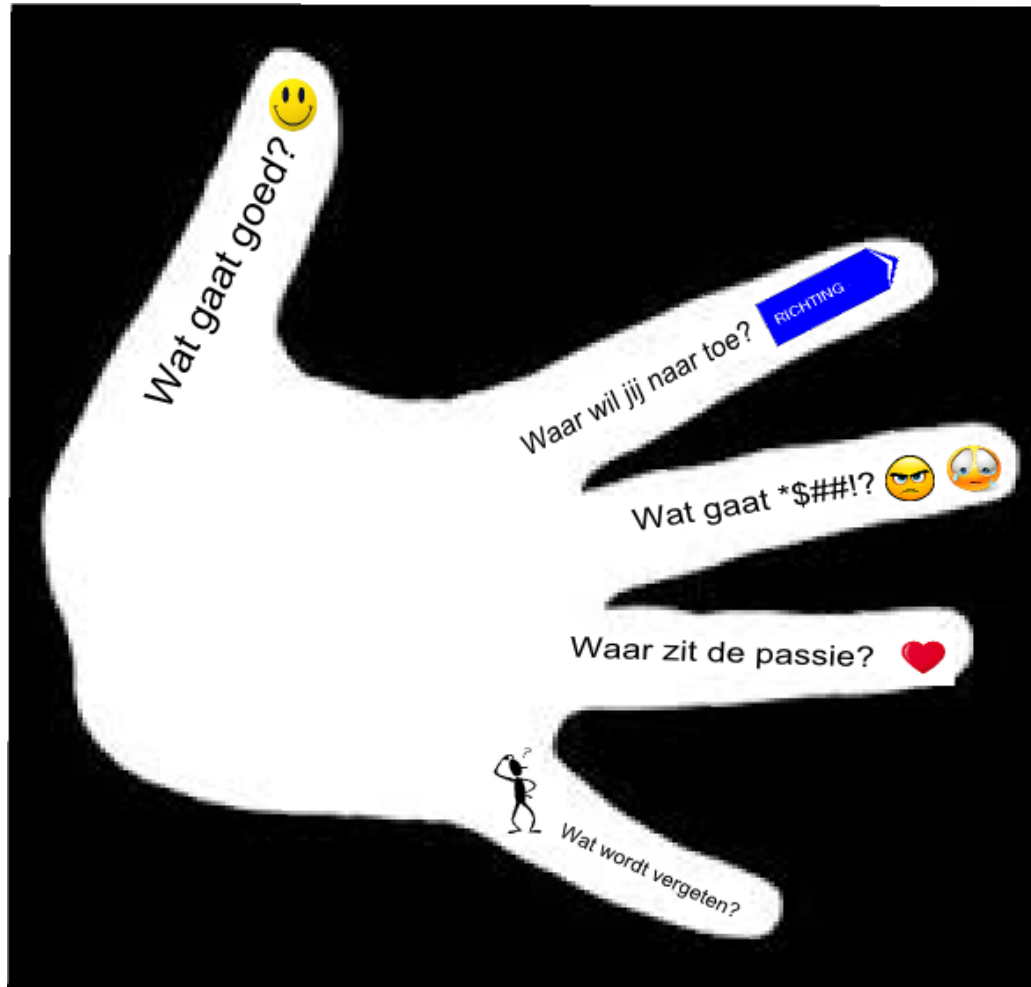
Als middel voor cultuurverandering / organisatieontwikkeling



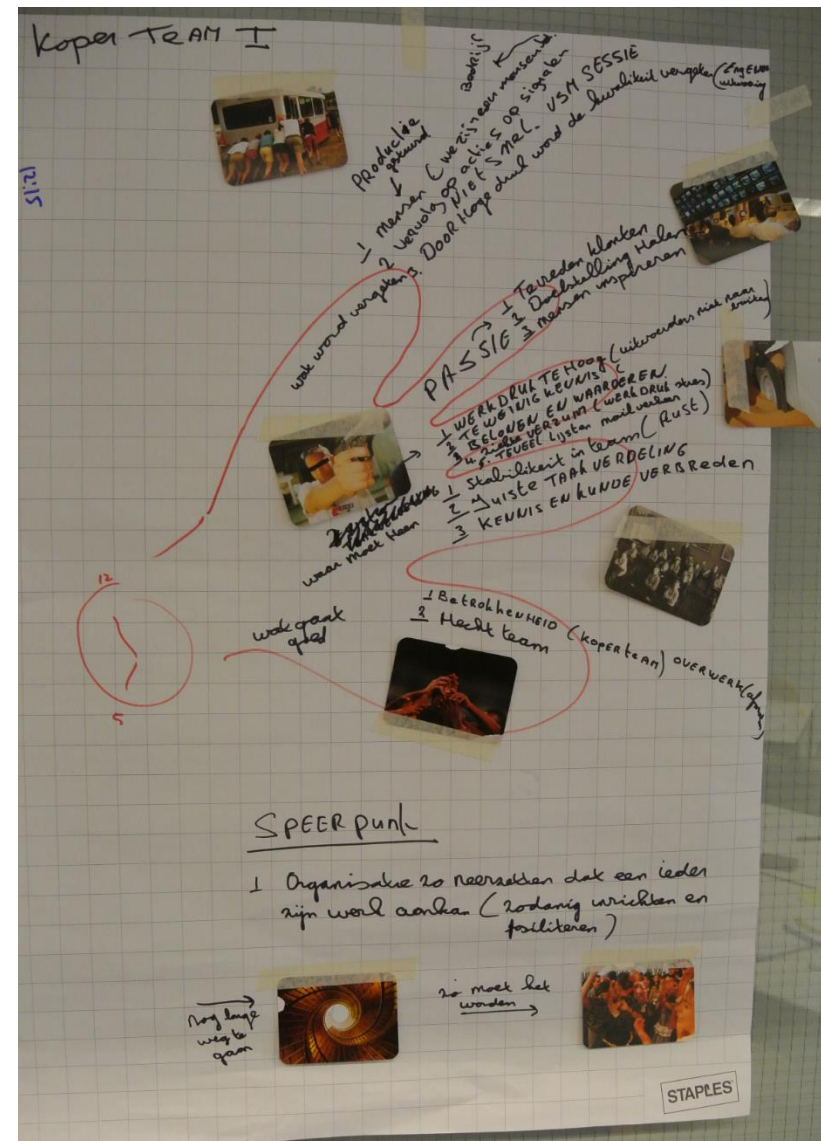
	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
TECHNIEK	1. Visie & Richting 1. Is de visie duidelijk en wordt het door iedereen gedeeld? 2. Is de richting duidelijk en wordt het door iedereen gedeeld? 3. Is de strategie duidelijk en wordt het door iedereen gedeeld?	2. Taken & Bevoegdheden 1. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden duidelijk? 2. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden duidelijk?	3. Kennis & Kunde 1. Zijn medewerkers voldoende gekend? 2. Zijn medewerkers voldoende gekend?
	4. Klant & Markt 1. Worden klanten voldoende gekend? 2. Worden klanten voldoende gekend?	5. Leiderschap 1. Hoe wordt de organisatie geleid? 2. Hoe wordt de organisatie geleid?	6. Zelfstandigheid 1. Zijn medewerkers voldoende zelfstandig? 2. Zijn medewerkers voldoende zelfstandig?
	7. Klimaat 1. Is het klimaat voldoende positief? 2. Is het klimaat voldoende positief?	8. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?	9. Opleiding 1. Zijn medewerkers voldoende opgeleid? 2. Zijn medewerkers voldoende opgeleid?
CULTUREEL	10. Veiligheid & Integriteit 1. Wordt er voldoende veilig en integriteit gewaakt? 2. Wordt er voldoende veilig en integriteit gewaakt?	11. Toezichtbaarheid 1. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden duidelijk? 2. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden duidelijk?	12. Toekomst & Ontwikkeling 1. Wordt er voldoende toekomst en ontwikkeling gewaakt? 2. Wordt er voldoende toekomst en ontwikkeling gewaakt?
	13. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?	14. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?	15. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?
ALGEMEEN	16. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?	17. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?	18. Samenwerking 1. Wordt er voldoende samen gewerkt? 2. Wordt er voldoende samen gewerkt?



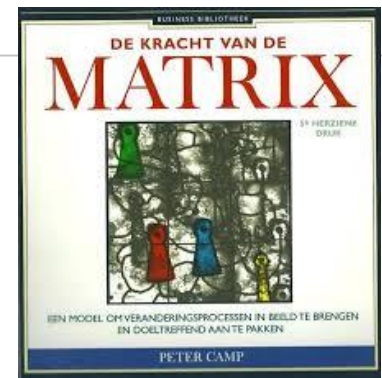
A: de hand



A: de hand



B: Matrix, doorontwikkeling van...



	BELEID	ORGANISATIE	PERSENEEL
TECHNISCH	1. Visie & Richting 1. In de toekomst (over een jaar) de richting die ik zie? 2. In de richting waar toe ik zie? 3. Wat zou mijn manier van werken zijn bij de markt (over een jaar)?	2. Taken & Bevoegdheden 1. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de organisatie duidelijk verdeeld? 2. Hoe eerlijk is de verdeling? (evenwichtig, niet te veel op één persoon?) 3. Is duidelijk welke functies welke taken behouden?	3. Kennis & Kunde 1. Zijn er voldoende mensen die kennis hebben? 2. Krijg je voldoende feedback? 3. Ziet op de juiste manier?
INVLOEDEN	4. Klant & Markt 1. Welken invloed heeft de klant? 2. De klant en de omgeving (bij de klant) worden er toe? 3. Wordt er voldoende naar de klant gekeken?	5. Leiderschap 1. Houdt je leidinggevende rekening met jou als persoon? 2. Kun je doen en zeggen in een team? 3. Wordt je werk naar je toe gebracht?	6. Zelfstandigheid 1. Zijn er voldoende variabelen in het werk? 2. Kun je zelfstandig over hoe je je werk aanpakt? 3. Heb je invloed op je werk, leidinggevoerd?
CULTUREEL	7. Klimaat 1. Is er een goed gevoel voor de situatie? (Niet te gespannen, niet te ontspannen, niet te veel stress?) 2. Voel je je welkom in het team? 3. Welken de verschillende functies worden er toe gebracht?	8. Samenwerking 1. Wordt er toe met positieve manier samen gewerkt? 2. Voel je je gewaardeerd door je leidinggevende? 3. Krijg je voldoende steun van je collega's?	9. Houding 1. Wordt er toe met positieve manier gewerkt? 2. Voel je je welkom in het team? 3. Spreken men elkaar aan op het juiste moment?
ALGEMEEN	10. Veiligheid & Integriteit 1. Ben je bewust bezig met de veiligheid in het team? 2. Kun je altijd veilig en integereert worden? 3. Wordt er voldoende rekening gehouden met de veiligheid? (Niet te veel stress, niet te veel druk?)	11. Inzetbaarheid 1. Is de omgeving met de juiste mensen gevuld? 2. Worden de mogelijkheden van medewerkers niet over het hoofd gezien? 3. Bij de (toekomstige) inzetbaarheid (bij de inzetbaarheid) wordt er rekening gehouden?	12. Toekomst & Ontwikkeling 1. Heb je voldoende in de toekomst? (Niet te veel stress, niet te veel druk?) 2. Maak je je zorgen over de toekomst van je team? (Niet te veel stress, niet te veel druk?) 3. Is de toekomst veilig?

In A&O –land heet dat dan:

Aktie-onderzoek of appreciative inquiry

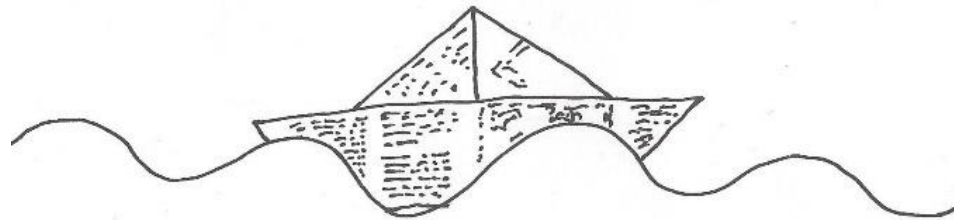


[illegible]

januari 2003

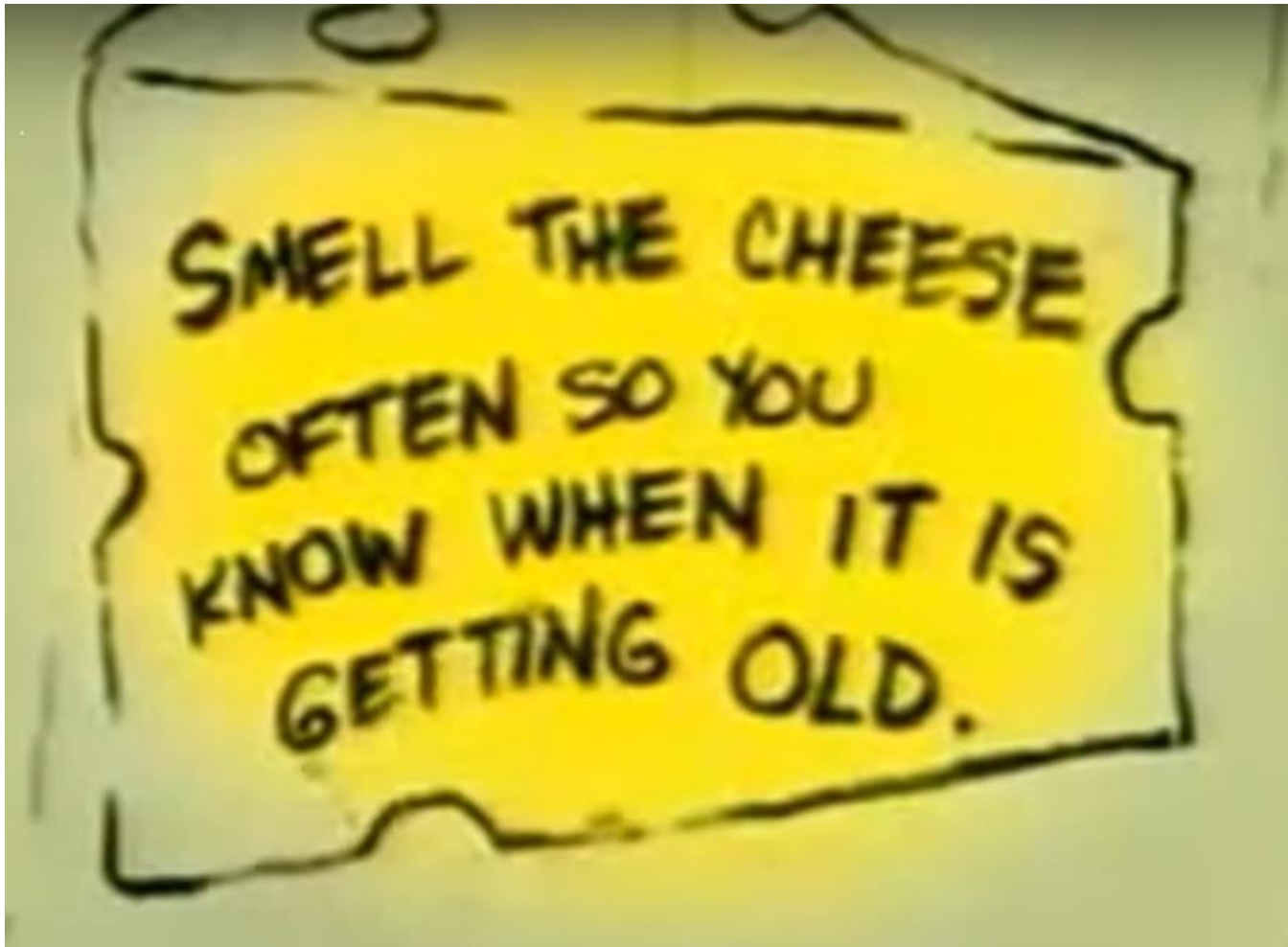
BEHALVE EEN REDEN

Loesje



Waarom 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----



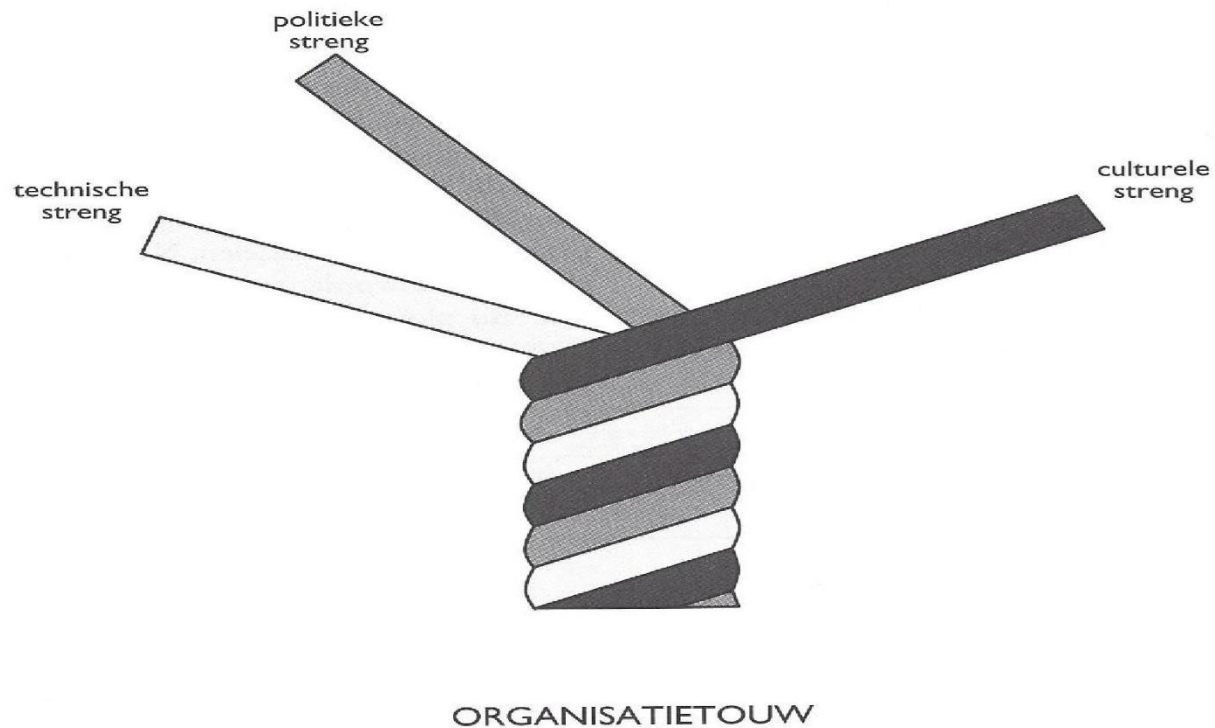
Waarom 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100



[illegible]

Methode, uitleg model



Ofwel:

CULTUREEL	INVLOEDEN	TECHNISCH	
-----------	-----------	-----------	--

Op 3 niveaus:

	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
--	---------------	--------------------	------------------

Of in andere woorden:

	RICHTING	INRICHTING	VERRICHTING
--	-----------------	-------------------	--------------------

[illegible]

Samen, een matrix met 9 velden

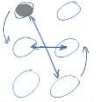
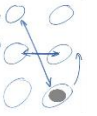
	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
TECHNISCH	1. Visie & Richting	2. Taken & Bevoegdheden	3. Kennis & Kunde
INVLOEDEN	4. Klant & Markt	5. Leiderschap	6. Zelfstandigheid
CULTUREEL	7. Klimaat	8. Samenwerking	9. Houding

Waarom zo? Samenhang!

	BELEID (richten)	ORGANISATIE (inrichten)	PERSONEEL (verrichten)
TECHNISCH (regelingen)	1	2 TAKEN	3
POLITIEK (invloeden)	4	5	6 GRIP
CULTUREEL (normen)	7	8 STEUN	9

Veel **TAKEN** + Weinig **GRIP** + Weinig **STEUN** = **STRESS**

Waarom zo? Overzicht!

nescio.nu		Bewegen en verbinden...human connectivity		
		RICHTING (beleid)	INRICHTING (organisatie)	VERRICHTING (PERONEEL)
TECHNISCH	INVLOEDEN	1. Visie & Doelen  Koers & puntje op de horizon: flexibele, innovatieve & wendbare organisatie, de wereld verandert..... 	2. Taken & Bevoegdheden  Zoeken naar optimale structuur, Maar ook netwerk stimuleren. Wens voor systemen die helpen en inzicht geven, want: systems follow structure follow strategy 	3. Deskundigheid  Taak rotatie, mensen breed inzetbaar. Redundancy. FIT  Duurzame fit & inzetbaarheid
		4. Klant & Markt  De markt, ontwikkelingen in het (inter) nationale landschap, globalisering wetgeving overheid Internet, technische ontwikkelingen..... 	5. Leiderschap  Leiderschap van directief taakgericht naar verbindend, coachend, vertrouwen, gelijkwaardig gesprek 	6. Autonomie  Meer regelruimte en autonomie bij medewerkers, ontwikkelen van ondernemerschap, verantwoordelijkheid nemend.
		7. Klimaat  bruggen tussen eilanden, respect  een open klimaat, in hoofd en hart en handen  matchend patchwork, verschillen worden productief gemaakt	8. Samenwerking  aandacht voor samenwerking, respect voor elkaar, vertrouwen historisch besef maar ook toekomstbereid  samenwerken = standaard	9. Houding  medewerker in kracht, meedenkend volwassen houding.  

Waar je vragen bij kunt stellen

	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
TECHNISCH	1. Visie & Richting 1. Is duidelijk waar we over een paar jaar de kaas willen halen? 2. Is de weg er naar toe duidelijk? 3. Sluit onze manier van werken aan bij de markt (ontwikkeling)?	2. Taken & Bevoegdheden 1. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de horizontals & verticals helder? 2. Hoe ervaar je de werkdruk? (groen is positief, rood is negatief) 3. Is duidelijk wat de 'horizontals' gaan betekenen?	3. Kennis & Kunde 1. Zijn er voldoende ontwikkelmogelijkheden? 2. Krijg je voldoende feedback? 3. Zit jij op de juiste plek?
INVLOEDEN	4. Klant & Markt 1. Werken we klantvriendelijk? 2. Denken we na over hoe wij bij de klant overkomen? 3. Wordt er voldoende naar klanten geluisterd?	5. Leiderschap 1. Houdt je leidinggevende rekening met jouw belangen? 2. Kun je open en eerlijk communiceren met je leidinggevende? 3. Wordt je werk regelmatig geëvalueerd?	6. Zelfstandigheid 1. Zit er voldoende variatie in het werk? 2. Kun jij beslissen over hoe je je werk aanpakt? 3. Heb jij invloed op je werkuitvoering?
CULTUREEL	7. Klimaat 1. Is je werk zonder vervelende situaties? (foute grappen / pesten/ (seksuele) intimidatie) 2. Voel jij je serieus genomen? 3. Werken de verschillende bedrijfsonderdelen goed samen?	8. Samenwerking 1. Wordt er op een prettige manier samen gewerkt? 2. Voel je je gewaardeerd door je leidinggevende? 3. Krijg je voldoende steun van je collega's?	9. Houding 1. Vind je dat we goed met elkaar omgaan? 2. Voel je je verbonden met het bedrijf? 3. Spreekt men elkaar aan op het gedrag?

En dan spelen er nog een paar relevante thema's

	10. Veiligheid & Integriteit	11. Inzetbaarheid	12. Toekomst & Ontwikkeling
ALGEMEEN	1. Ben je bewust bezig met de risico's in het werk? 	1. Is de omgang met ziekte en verzuim goed? 	1. Heb je vertrouwen in de komende veranderingen? 
	2. Kun je altijd veilig en integer handelen? 	2. Worden de mogelijkheden van medewerkers met een (gedeeltelijke) beperking optimaal benut? 	2. Maak je je zorgen over behoud van je baan? (ja is rood, nee is groen) 
	3. Kom je in actie als je iets ziet waarover je twijfelt (Wave/ integriteitsissues) 	3. Bij (dreigend) uitval bespreken wij als collega's onderling het werk en lossen dit samen op? 	3. Is deze vragenlijst zinvol? 

En dan heb je de vragenlijst waar ik mee werk:

	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
TECHNISCH	1. Visie & Richting 1. Is duidelijk waar we over een paar jaar de kaas willen halen? 2. Is de weg er naar toe duidelijk? 3. Sluit onze manier van werken aan bij de markt (ontwikkeling)? 	2. Taken & Bevoegdheden 1. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de horizontals & verticals helder? 2. Hoe ervaar je de werkdruk? (groen is positief, rood is negatief) 3. Is duidelijk wat de 'horizontals' gaan betekenen? 	3. Kennis & Kunde 1. Zijn er voldoende ontwikkelmogelijkheden? 2. Krijg je voldoende feedback? 3. Zit jij op de juiste plek?
INVLOEDEN	4. Klant & Markt 1. Werken we klantvriendelijk? 2. Denken we na over hoe wij bij de klant overkomen? 3. Wordt er voldoende naar klanten geluisterd? 	5. Leiderschap 1. Houdt je leidinggevende rekening met jouw belangen? 2. Kun je open en eerlijk communiceren met je leidinggevende? 3. Wordt je werk regelmatig geëvalueerd? 	6. Zelfstandigheid 1. Zit er voldoende variatie in het werk? 2. Kun jij beslissen over hoe je je werk aanpakt? 3. Heb jij invloed op je werkuitoering?
CULTUREEL	7. Klimaat 1. Is je werk zonder vervelende situaties? (foute grappen / pesten/ (seksuele) intimidatie) 2. Voel jij je serieus genomen? 3. Werken de verschillende bedrijfssonderdelen goed samen? 	8. Samenwerking 1. Wordt er op een prettige manier samen gewerkt? 2. Voel je je gewaardeerd door je leidinggevende? 3. Krijg je voldoende steun van je collega's? 	9. Houding 1. Vind je dat we goed met elkaar omgaan? 2. Voel je je verbonden met het bedrijf? 3. Spreekt men elkaar aan op het gedrag?
ALGEMEEN	10. Veiligheid & Integriteit 1. Ben je bewust bezig met de risico's in het werk? 2. Kun je altijd veilig en integer handelen? 3. Kom je in actie als je iets ziet waarover je twijfelt (Wave/ integriteitsissues) 	11. Inzetbaarheid 1. Is de omgang met ziekte en verzuim goed? 2. Worden de mogelijkheden van medewerkers met een (gedeeltelijke) beperking optimaal benut? 3. Bij (dreigend) uitval bespreken wij als collega's onderling het werk en lossen dit samen op? 	12. Toekomst & Ontwikkeling 1. Heb je vertrouwen in de komende veranderingen? 2. Maak je je zorgen over behoud van je baan? (ja is rood, nee is groen) 3. Is deze vragenlijst zinvol?

Zo binnen een uur resultaten van grote groep

7.5		RESULTATEN	DATUM: 14-1-'16	KENMERK GROEP: LG-26
		BELEID	ORGANISATIE	PERONEEL
TECHNISCH	1. Visie & Richting	6.7	2. Taken & Bevoegdheden	5.3
	1. Is duidelijk waar we over een paar jaar de kaas willen halen?	7.2	1. Zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de horizontale & verticale hielden?	5.2
	2. Is de weg er naar toe duidelijk?	5.6	2. Hoe ervaar je de werkdruk? (groen is positief, rood is negatief)	4.5
INVLOEDEN	4. Kent & Markt	7	5. Leiderschap	7.8
	1. Werken we klantvriendelijk?	7	1. Houdt je leidinggevende rekening met jouw belangen?	7.6
	2. Denken we na over hoe wij bij de Markt overkomen?	7.2	2. Kun je open en eerlijk communiceren met je leidinggevende?	8.9
CULTUREEL	7. Klimaat	7.6	8. Samenwerking	8.5
	1. Is je werk zonder vervelende situaties? (foute groepen / pesten/ seksuele intimidatie)	8.1	1. Wordt er op een prettige manier samen gewerkt?	8.5
	2. Voel jij je serieus genomen?	8	2. Voel je je gewaardeerd door je leidinggevende?	8.2
ALGEMEEN	10. Veiligheid & Integriteit	7.9	11. Inzetbaarheid	6.8
	1. Ben je bewust bezig met de risico's in het werk?	7.5	1. Is de omgang met ziekte en verzuim goed?	7
	2. Kun je altijd veilig en integer handelen?	7.9	2. Worden de mogelijkheden van medewerkers met een (gedetacheerde) beperking optimaal benut?	5.6

En dan begint 't pas...

- Wat vinden

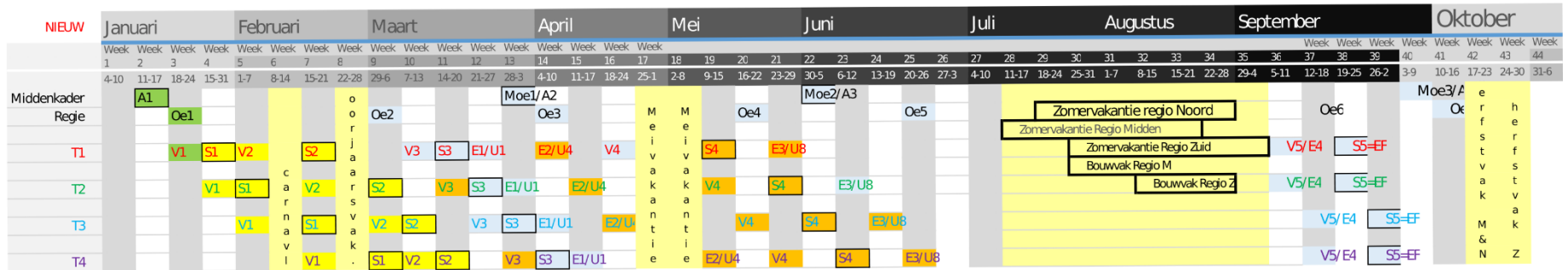


C: world café

- Thema's uitwerken, follow-up etc.....



Kan instrumenteel lijken



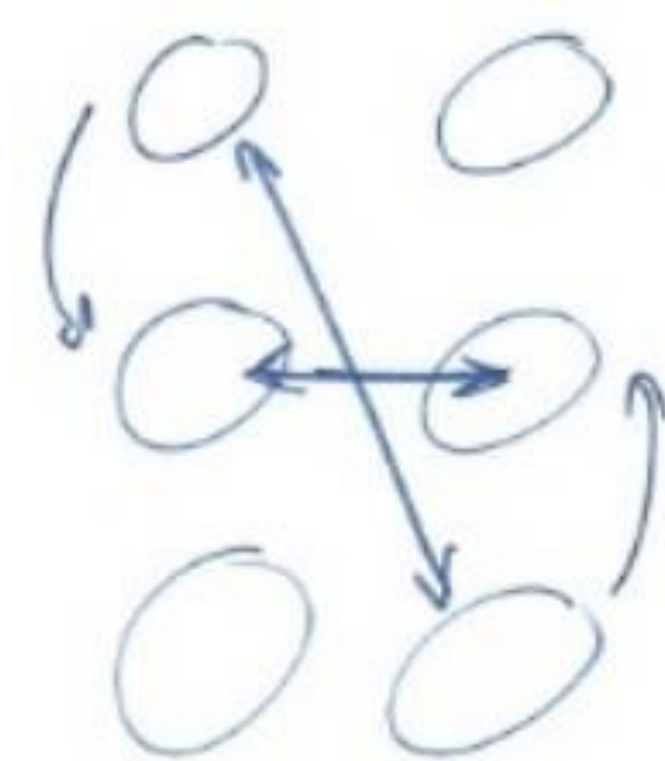
Weken	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ZOM 35	36	37	38	39	40
Voorbeeld tijdlijn	A1	V1	S1	V2	S2	V3	S3	E1/U1	E2/U4	V4	S4	E3/U8	Oe6	V5/E4	S5=EF	Mo=3	Oe6								
Afkorting	Betekenis		Toelichting											Wie (alle + Michel)		Benodigde tijd									
OE.x	Overkopende evaluaties				Bespreeken voortgang rode lijn									legie: Ben, MT, Michel + relevante TV, L		Iwone bespreking 1-2 uur (naar behoefte)									
A1	Afrap				Sessie Middenkader Leiderschap / oefenen methode / voorbereiden									Alle leidinggevenden		ongeveer 6 uur (10.00-16.30)									
A2-4	afstemmen				Sessie Middenkader te combineren met Moex, evaluatie									Alle leidinggevenden		4-6 uur (naar behoefte)									
MOEx	Overkopende evaluatie				middenkader evaluatie voortgang, stilstaan bij leiderschap									Alle leidinggevenden		4 uur (afhankelijk van invulling/behoefte)									
V1	Voorbereiding 1				Voorbereidingsmoment									MT lid, leidinggevenden, tafelvoorzitter		Gewone bespreking 1-2 uur									
V2	Voorbereiding 2				Voorbereidingsmoment, even terugkijken, bijsturen nodig?									MT lid, leidinggevenden, tafelvoorzitter		Gewone bespreking 1-2 uur									
V3	Voorbereiding 3				moment, wat heeft team nodig/borging? Terugkoppeling? Bijsturen?									MT lid, leidinggevenden, tafelvoorzitter		Gewone bespreking 1-2 uur									
S1	Sessie 1				De HAND									Allen van betreffende team		4-5 uur (evt. plus lunch)									
S2	Sessie 2				VRAGENLIJST / thema									Allen van betreffende team		4-5 uur (evt. plus lunch)									
S3	Sessie 3				Themas uitwerken									Allen van betreffende team		4-5 uur (evt. plus lunch)									
S4	Sessie 4				Terugkoppeling resultaten + verder werken + social									Allen van betreffende team		2-3 uur (afh. sociaal, innovatie, behoeftes)									
S5/EF	Sessie 5				Eindevaluatie + social + start fitgezondprogramma									Allen van betreffende team		2-6uur (naar behoefte)									
E1-4	Evaluatie 1				Evaluatie voortgang									MT lid, leidinggevenden, tafelvoorzitter		Gewone bespreking 1-2 uur									
U1,4,8	Uitwerking 1				Uitwerking acties follow-up									Tafelvoorzitters + evt. anderen (LG)		2-3 uur									
U overig	Uitwerkingen				Verder uitwerken decentraal (zonder Michel)									Tafelvoorzitters + evt. anderen (LG)		afhankelijk van ...									
Overig	Ux				subgroepen, andere samenstelling uitwerken naar behoefte									naar behoefte, zonder michel		naar behoefte									

- T1: Helt team Koper +4 mdw Bedrijfsbureau +3 mdw Vergunningen
- T2: Andere helpt Koper +4 mdw Bedrijfsbureau +2 mdw Vergunningen
- T3: Glas +4 mdw Bedrijfsbureau +2 mdw Vergunningen
- T4: VDSL +5 mdw Bedrijfsbureau + EuroFiber

S1=de hand
S2 =de vragenlijst -->thema's ontdekken
S3=world cafe -->thema's uitwerken
S4=evaluatie -->nader in te vullen
S5=EF eenbevaluatie, nader in te vullen, doorstart & start van FITgezond programma

■	=voltooid
■	=gepland, uitnodigingen verstuurd
■	=gepland, uitn nog niet verstuurd
■	=niet gepland

Maar dat is het niet



"We hebben te hoog gescoord..."

Want het is slechts de kapstok... ...waarom 4

samenwerken = standaard
bewegen en verbinden

interactief kwalitatief onderzoek en andere instrumenten en methoden ten behoeve van...

in dialoog verbeteren van kwaliteit verhogen rendement door gesprek en betekenisgeving

verbindende dialoog

verticaal en horizontaal in gesprek zijn, ontwikkeling door het productief maken van verschillen. Dat gedoe boven water komt, werken aan netwerk.

verschuiving dynamiek

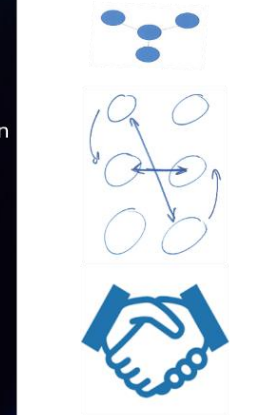
leiding van dominante positie naar gelijkwaardig in gesprek zijn medewerker van afwachten, afhankelijke houding uitnodigen tot ondernemerschap en verantwoordelijkheid.

serieus genomen en gezien worden

Bouwen aan vertrouwen

	BEELD	ORGANISATIE	PERSONEN
TECHNIEK	1. Doelen & Missie 2. Doelen & Missie 3. Doelen & Missie 4. Doelen & Missie 5. Doelen & Missie	2. Doelen & Missie 3. Doelen & Missie 4. Doelen & Missie 5. Doelen & Missie	3. Doelen & Missie 4. Doelen & Missie 5. Doelen & Missie
POSITIES	4. Doelen & Missie 5. Doelen & Missie 6. Doelen & Missie 7. Doelen & Missie 8. Doelen & Missie	5. Doelen & Missie 6. Doelen & Missie 7. Doelen & Missie 8. Doelen & Missie	6. Doelen & Missie 7. Doelen & Missie 8. Doelen & Missie
CULTUREN	7. Doelen & Missie 8. Doelen & Missie 9. Doelen & Missie 10. Doelen & Missie 11. Doelen & Missie	8. Doelen & Missie 9. Doelen & Missie 10. Doelen & Missie 11. Doelen & Missie	9. Doelen & Missie 10. Doelen & Missie 11. Doelen & Missie

	THEMA'S	EVALUATIE
ALGEMEEN	10. Volledigheid 11. Integratie 12. Organisatieontwikkeling	10. Volledigheid 11. Integratie 12. Organisatieontwikkeling



Na de pauze world café

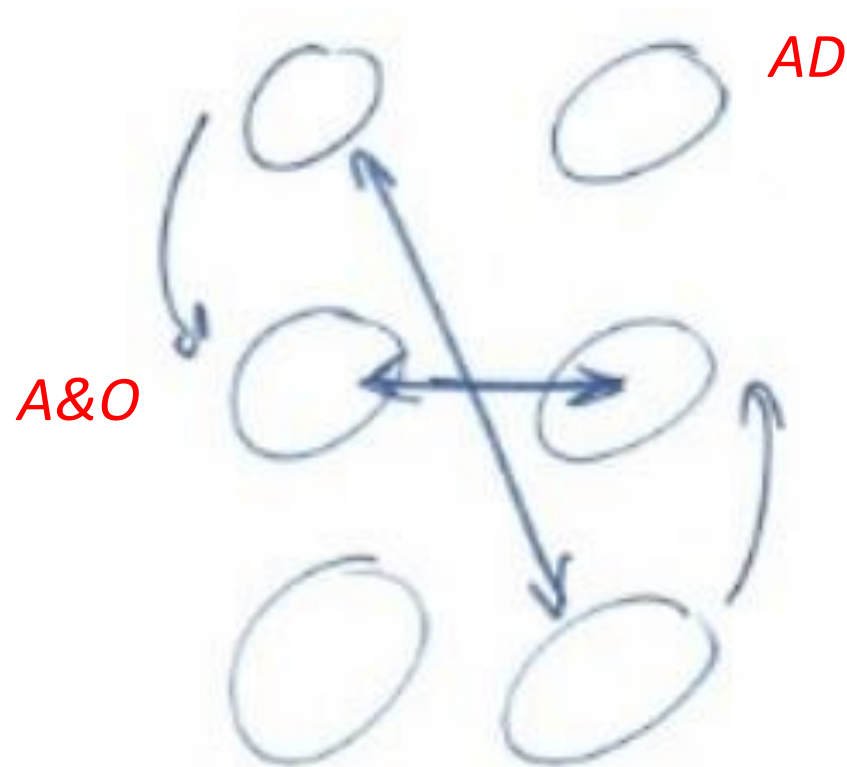
- Van daar & dan..... naar hier & nu... jullie aan de slag.



<http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafetogo-Dutch.pdf>

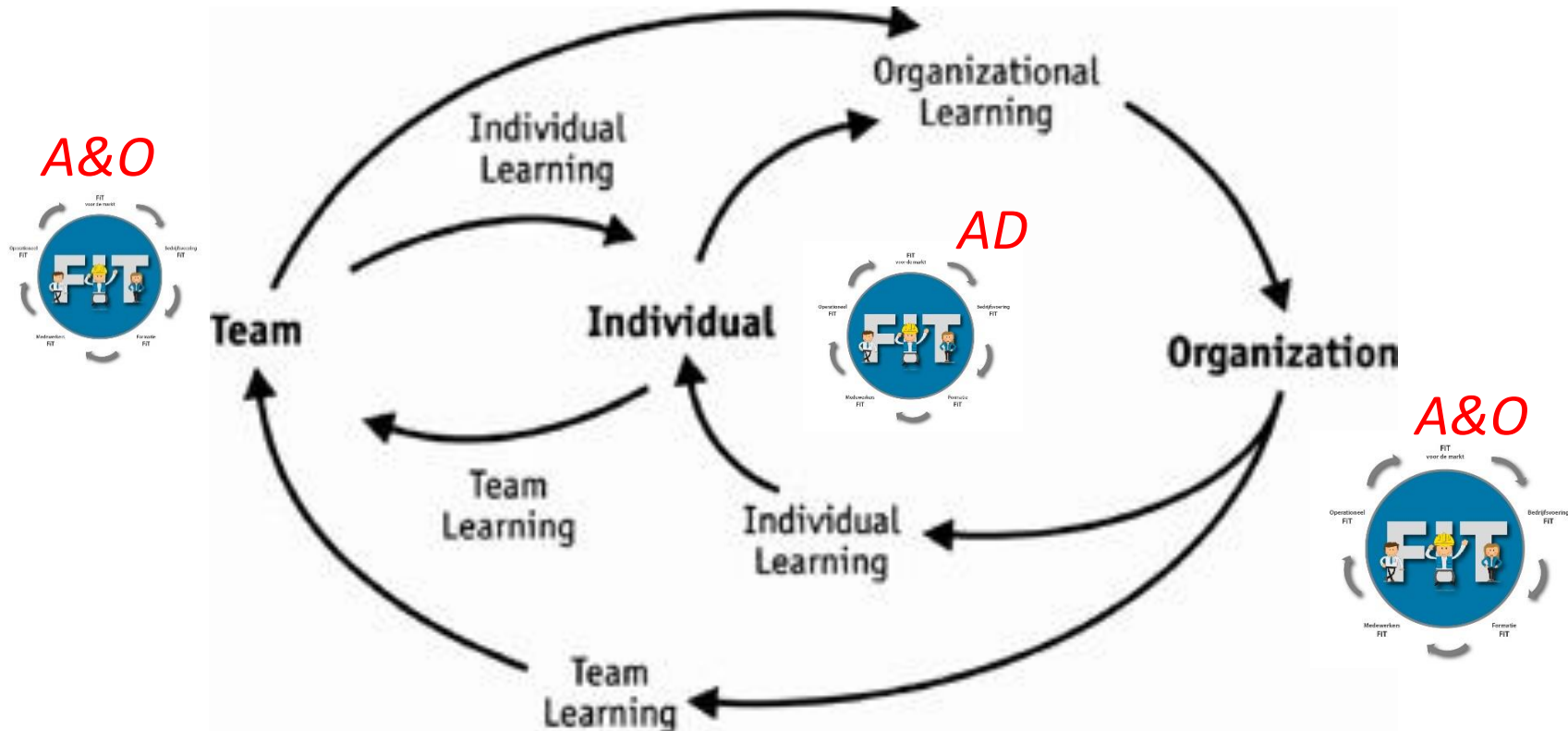
<http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>

Even de knuppel in het hoenderhok...



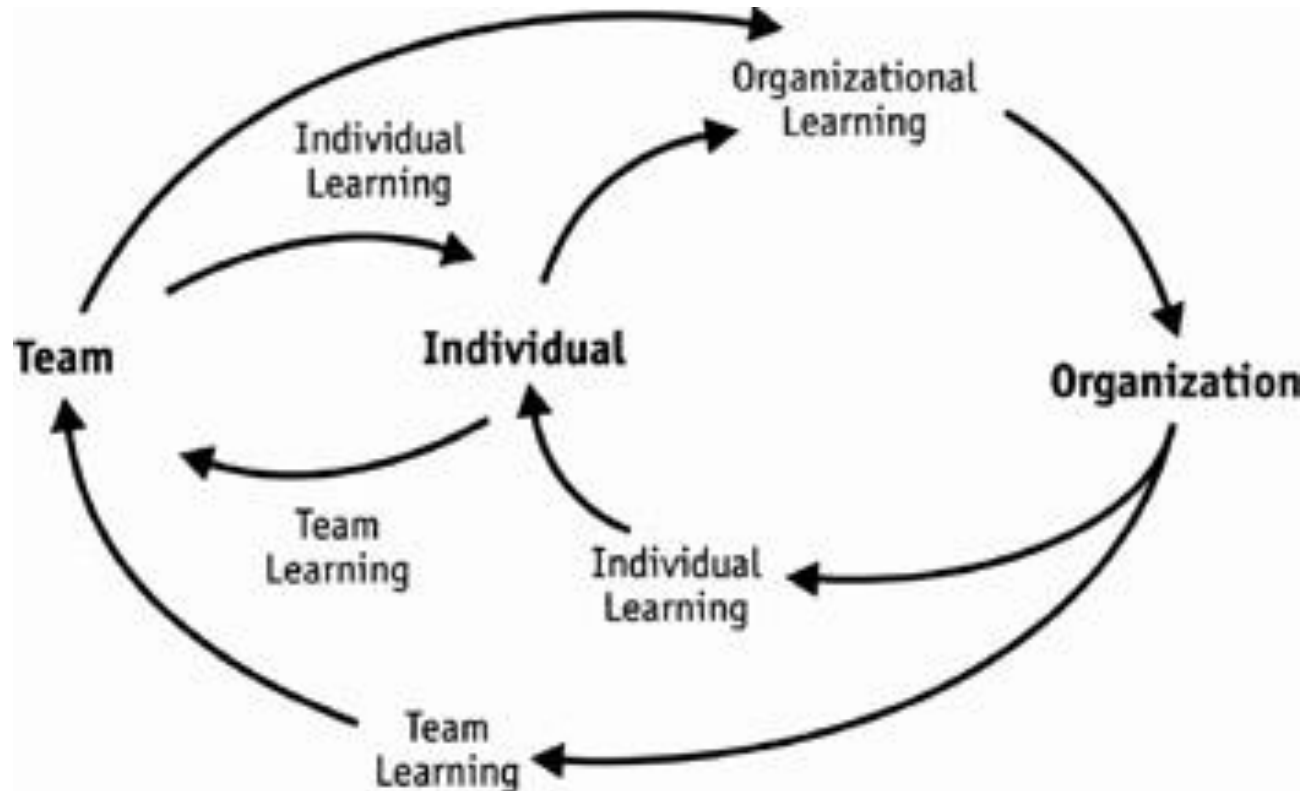
Om mee te nemen in de pauze

Even de knuppel in het hoenderhok....



Om mee te nemen in de pauze

Maar, hoe zit dat met het spanningsveld & integriteit tussen individuele en groeps/organisatieontwikkeling?



Om mee te nemen in de pauze

Stelling Jose: samenwerking met AD-ers

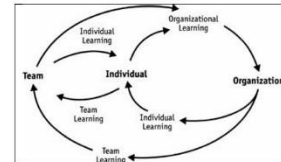
- Als AD-ers ook een andere discipline hebben kunnen ze van grote meerwaarde zijn voor projecten duurzame inzetbaarheid
- AD-ers, die ook loopbaancoaches zijn kunnen een belangrijke rol spelen bij het verbeteren van de mobiliteit
- AD-ers die ook casemanager zijn hebben meerwaarde bij het begeleiden van mensen die geen werkgever meer hebben

Zaal aan de slag: world café

Zie hand-out

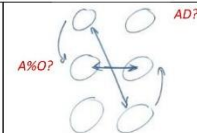
World Café, NVVA, 26 januari 2016

thema AD ↔ A&O



Hoe zit dat met het spanningsveld & integriteit tussen individuele en groeps/organisatieontwikkeling?

Hoe zit dat met de expert en procesgeleidende rollen van de AD/A&O-er?



Opdracht: Heb het er eens over!
Werkvorm: world café
Duur: 1 uur
World café: 4 rondes van 10 minuten
Daarna: 15 x 1 min; elevator pitch per tafel



World café:

- Vorm groepjes per tafel van +/- 5 personen.
- De persoon met het herkenningsteken is tafelvoorzitter.
- We gaan praten in 4 rondes van 10 min (bij het fluitsignaal is het tijd om te wisselen)
- Schrijf en teken op de vellen om ideeën vast te houden.
- De tafelvoorzitter blijft aan de betreffende tafel! Deze persoon verbindt de gesprekken (kan toelichten wat er reeds gezegd en geschreven).
- Ronde 1: is de basissamenstelling
- Ronde 2 & 3: allen behalve tafelvoorzitter zoeken een andere tafel. Zorg dat je elke keer met allemaal nieuwe mensen aan tafel komt
- Ronde 4: terug naar basissamenstelling, oogsten, delen, samenvatten
- Bepaal met elkaar iemand die zo gaat presenteren
- Presentaties: na afronding ronde 4 world café → elevator pitches
- Elevator Pitch: kort beantwoorden van de vragen:
 - Wat heb je geleerd? Wat neem je mee?

NB: bij elevator pitch, gaarne geen herhalingen. Als iets al gezegd is klaar.

world café

Zie hand-out

Opdracht: Heb het er eens over!
Werkvorm: world café
Duur: 1 uur
World café: 4 rondes van 10 minuten
Daarna: 15 x 1 min; elevator pitch per tafel



World café:

- Vorm groepjes per tafel van +/- 5 personen.
- De persoon met het herkenningsteken is tafelvoorzitter.
- We gaan praten in 4 rondes van 10 min (bij het fluitsignaal is het tijd om te wisselen)
- Schrijf en teken op de vellen om ideeën vast te houden.
- De tafelvoorzitter blijft aan de betreffende tafel! Deze persoon verbindt de gesprekken (kan toelichten wat er reeds gezegd en geschreven).
- Ronde 1: is de basissamenstelling
- Ronde 2 & 3: allen behalve tafelvoorzitter zoeken een andere tafel. Zorg dat je elke keer met allemaal nieuwe mensen aan tafel komt
- Ronde 4: terug naar basissamenstelling, oogsten, delen, samenvatten
- Bepaal met elkaar iemand die zo gaat presenteren
- Prestentaties: na afronding ronde 4 world café → elevator pitches
- Elevator Pitch: kort beantwoorden van de vragen:
 - Wat heb je geleerd? Wat neem je mee?

NB: bij elevator pitch, gaarne geen herhalingen. Als iets al gezegd is klaar.

Hebben jullie

