



RONTH
MANAGEMENT

‘... OP WEG NAAR EEN
VRAAGGESTUURDE ORGANISATIE’



RON VAN HELVOIRT

1964

BUSINESS DEVELOPMENT
TRAINING
INTERIM DIRECTEUR
COACH

ONDERNEMER
START-UPS



Wat ga ik niet doen

Vertellen hoe ik de PPS-en en opleidingen bij diverse opdrachtgevers heb ingericht.



Mijn inzichten en
ervaringen delen.

- Veranderingen
struikelen precies over
datgene wat veranderd
moet worden, de
attitudes en het gedrag
van medewerkers en
managers



Mijn inzichten en ervaringen delen.

- Veranderingen
struikelen precies over
datgene wat veranderd
moet worden, de
attitudes en het gedrag
van medewerkers en
managers
- Leidinggeven 'zonder'
cijfers



Mijn inzichten en ervaringen delen.

- Veranderingen
struikelen precies over
datgene wat veranderd
moet worden, de
attitudes en het gedrag
van medewerkers en
managers
- Leidinggeven 'zonder'
cijfers
- Durven experimenteren



Mijn inzichten en ervaringen delen.

- Veranderingen
struikelen precies over
datgene wat veranderd
moet worden, de
attitudes en het gedrag
van medewerkers en
managers
- Leidinggeven 'zonder'
cijfers
- Durven experimenteren
- Het hart van de
verandering is emotie,
de onderstroom



Mijn inzichten en ervaringen delen.

- Veranderingen struikelen precies over datgene wat veranderd moet worden, de attitudes en het gedrag van medewerkers en managers
- Leidinggeven 'zonder' cijfers
- Durven experimenteren
- Het hart van de verandering is emotie, de onderstroom
- Geen baas, maar wel een coach:
een voorbeeld, een luisterend oor.



“verantwoordelijkheden laag in de organisatie,
samenwerking, innovatief vermogen,
klantgerichtheid, resultaatgerichtheid,
flexibiliteit,
én ondernemerschap, ...”

“verantwoordelijkheden laag in de organisatie,
samenwerking, innovatief vermogen,
klantgerichtheid, resultaatgerichtheid,
flexibiliteit,
én ondernemerschap, ...”

Waarom naar een **VRAAGGESTUURDE**
organisatie?

En wat moet écht opgelost worden?

WELK PERCENTAGE SLAAGT?

PERCENTAGE SUCCEED

| Type verandering | Schatting | Onderzoek |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Invoering van nieuwe technologie | ? | |
| Invoering van nieuwe processen | ? | |
| Cultuurverandering | ? | |

WELK PERCENTAGE SLAAGT?

PERCENTAGE SUCCEED

| Type verandering | Schatting | Onderzoek |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Invoering van nieuwe technologie | ? | 40% |
| Invoering van nieuwe processen | ? | |
| Cultuurverandering | ? | |

WELK PERCENTAGE SLAAGT?

PERCENTAGE SUCCEED

| Type verandering | Schatting | Onderzoek |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Invoering van nieuwe technologie | ? | 40% |
| Invoering van nieuwe processen | ? | 30% |
| Cultuurverandering | ? | |

WELK PERCENTAGE SLAAGT?

PERCENTAGE SUCCEED

| Type verandering | Schatting | Onderzoek |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Invoering van nieuwe technologie | ? | 40% |
| Invoering van nieuwe processen | ? | 30% |
| Cultuurverandering | ? | 19% |

WELK PERCENTAGE SLAAGT?

PERCENTAGE SUCCEED

| Type verandering | Schatting | Onderzoek |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Invoering van nieuwe technologie | ? | 40% |
| Invoering van nieuwe processen | ? | 30% |
| Cultuurverandering | ? | 19% |

Bij aanpassing managementstijl nog veel minder: 4 à 5 %

“een stevige organisatieverandering, dus...”

Waarom dan toch naar een
VRAAGGESTUURDE organisatie?

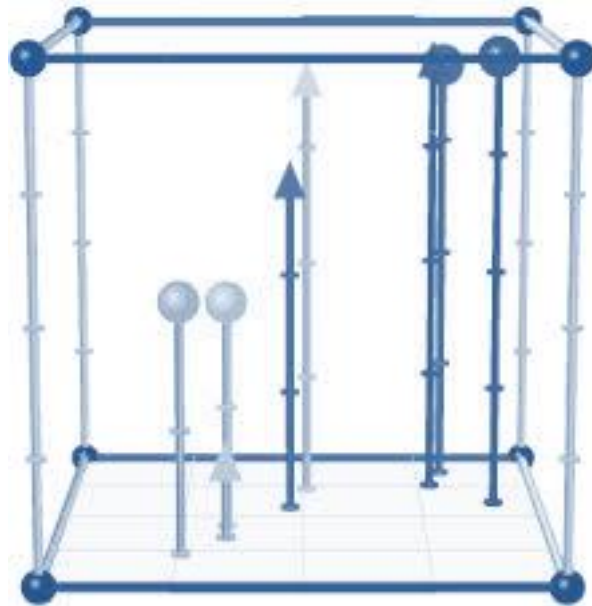
KENNISMAKING

INTRODUCTION

| Kenmerken van tegenovergestelde | AEM-cube |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• top down aansturing• organogram• eilanden cultuur / afdelingen• te weinig samenwerking• onvoldoende flexibel• te veel regels• beperkte verantwoordelijkheid• te weinig eigenaarschap• ... | <ul style="list-style-type: none">• blauwdruk denken• rationaliteit• stabiliteit• bureaucratie• gedrag en houding inregelen v.2.0• uitrollen...• organisatieontwerp |

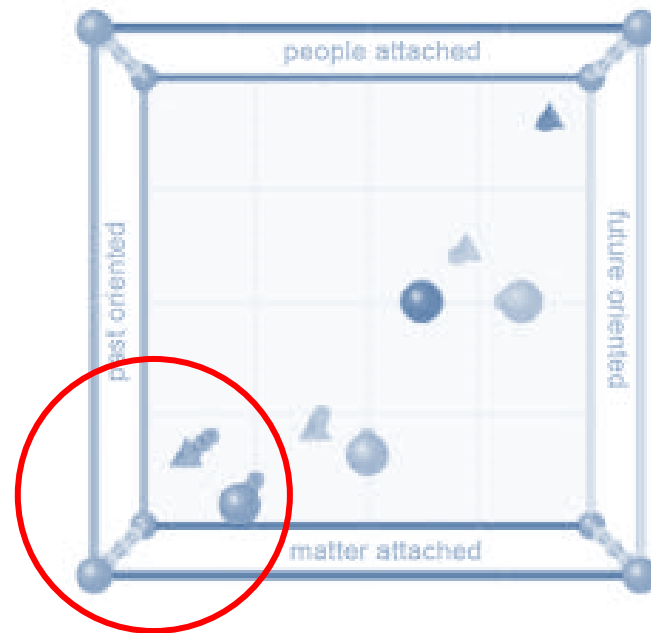
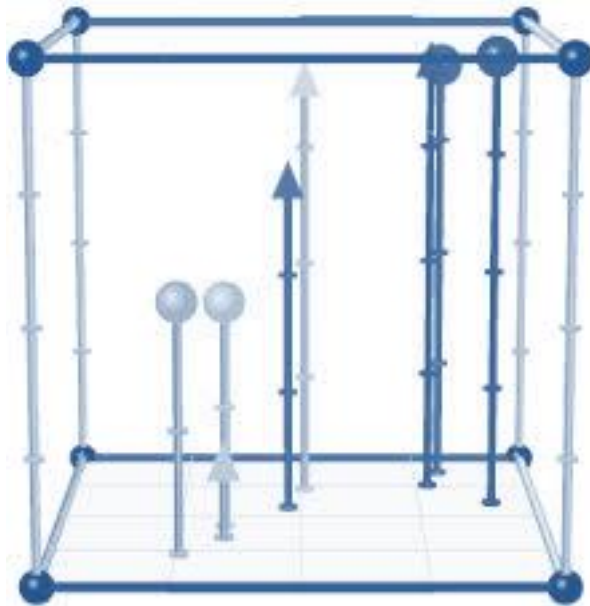
AEM cube - PETER ROBERTSON

AEM-cube®



AEM cube - PETER ROBERTSON

AEM-cube®

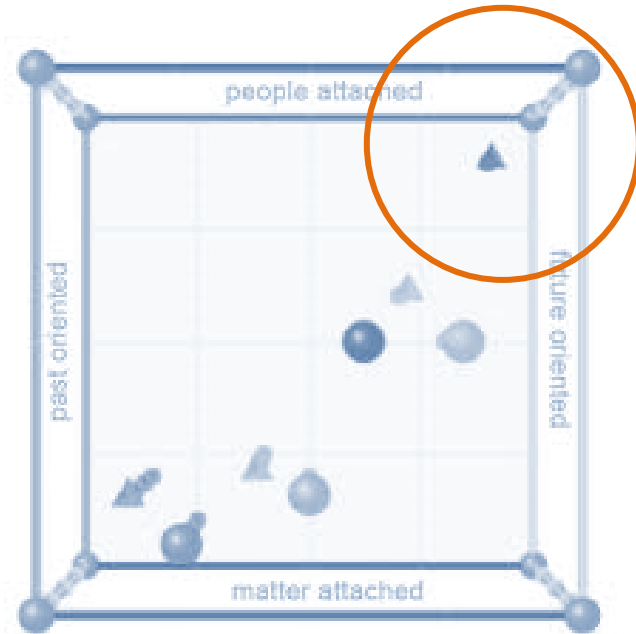
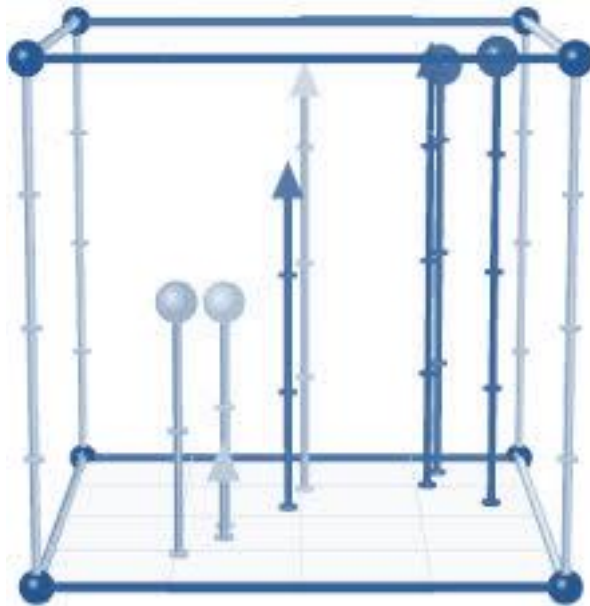


Onderwijs

AEM cube - PETER ROBERTSON

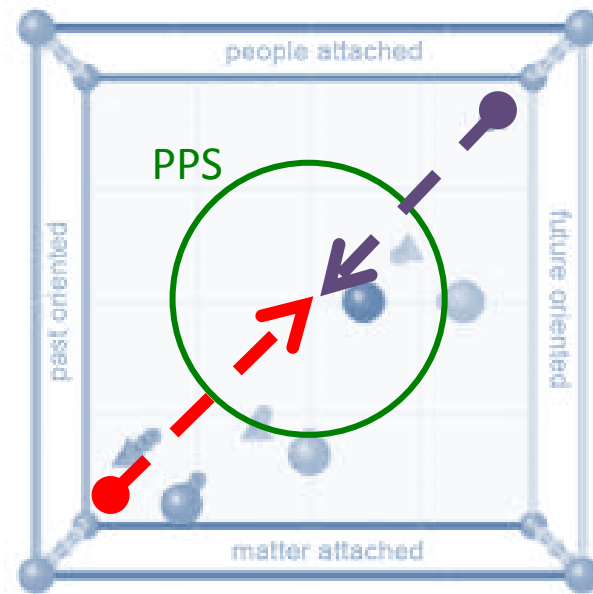
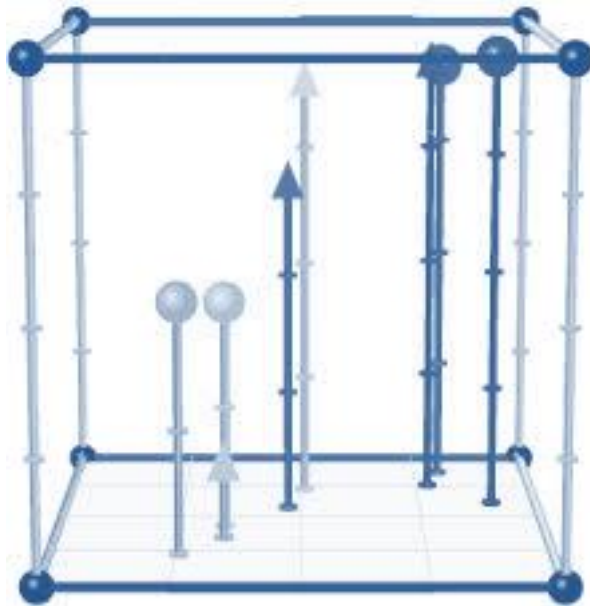
AEM-cube®

Bedrijfsleven



AEM cube - PETER ROBERTSON

AEM-cube®



Is een vergaande vorm van **samenwerking** van
uitbesteden waarbij samenwerking, op basis van een heldere
taak- en risicoverdeling, tussen opdrachtgever en
opdrachtnemer centraal staat. Deze vergaande vorm van
samenwerking resulteert eveneens in een **overname van**
identiteit.



BEDRIJFSLEVEN

BUSINESS

- De start zijn bedrijven georganiseerd in een stichting, die daadwerkelijk verbetering wil doorvoeren in het onderwijs
- Ondersteuning, die beide werelden bij elkaar brengt
- Participeren van bedrijfsleven in het onderwijs
- Beschikbaar stellen van practica
- Gezamenlijke indentitiet

ZINVOLLE DIALOOG

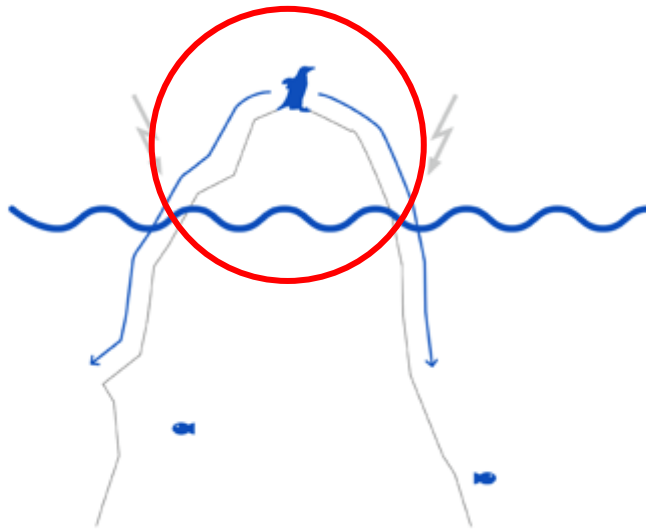
MEANINGFUL DIALOGUE

- Laat mensen met **sterk verschillende meningen** in gesprek gaan en men komt nader tot elkaar, zo wordt vaak gezegd. Wageningse-communicatiewetenschappers constateren echter dat **gesprekken tussen andersdenkenden de kloof** lang niet altijd verkleint en vaak juist **vergroot**.

DE VALKUILEN

PITFALLS

De aanpak bepaalt het resultaat. Niet zelden valt men in de valkuil van de structuur aanpakken, teveel top down besluiten nemen, regels en procedures veranderen e.d., kortom van reorganiseren, de gebruikelijke veranderstrategie in dat type organisatie. En, het resultaat is ...

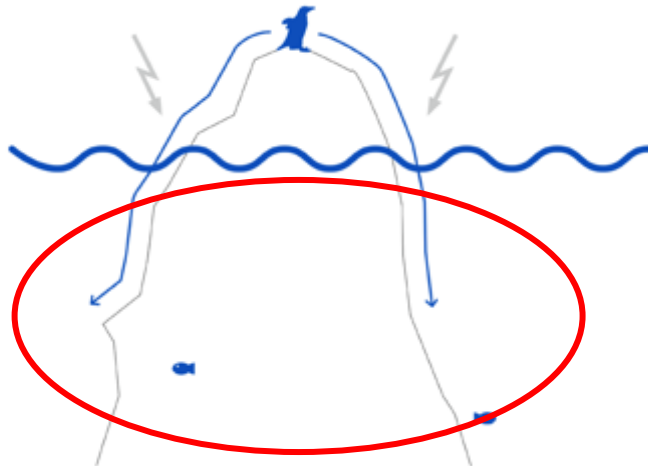


ONDER DE STREEP

BOTTOM LINE

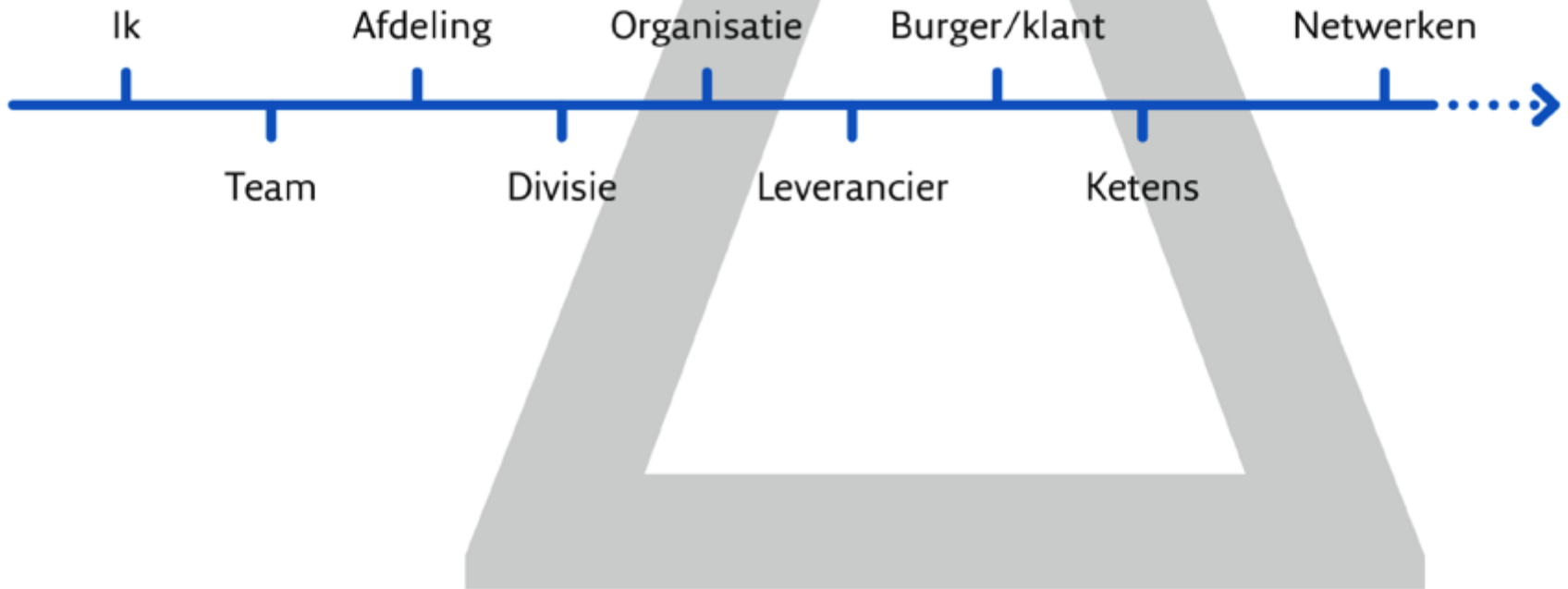
De gewenste organisatiekenmerken zijn:

- samenwerking
- verantwoordelijkheid
- klantgerichtheid
- innovatief vermogen
- e.d.

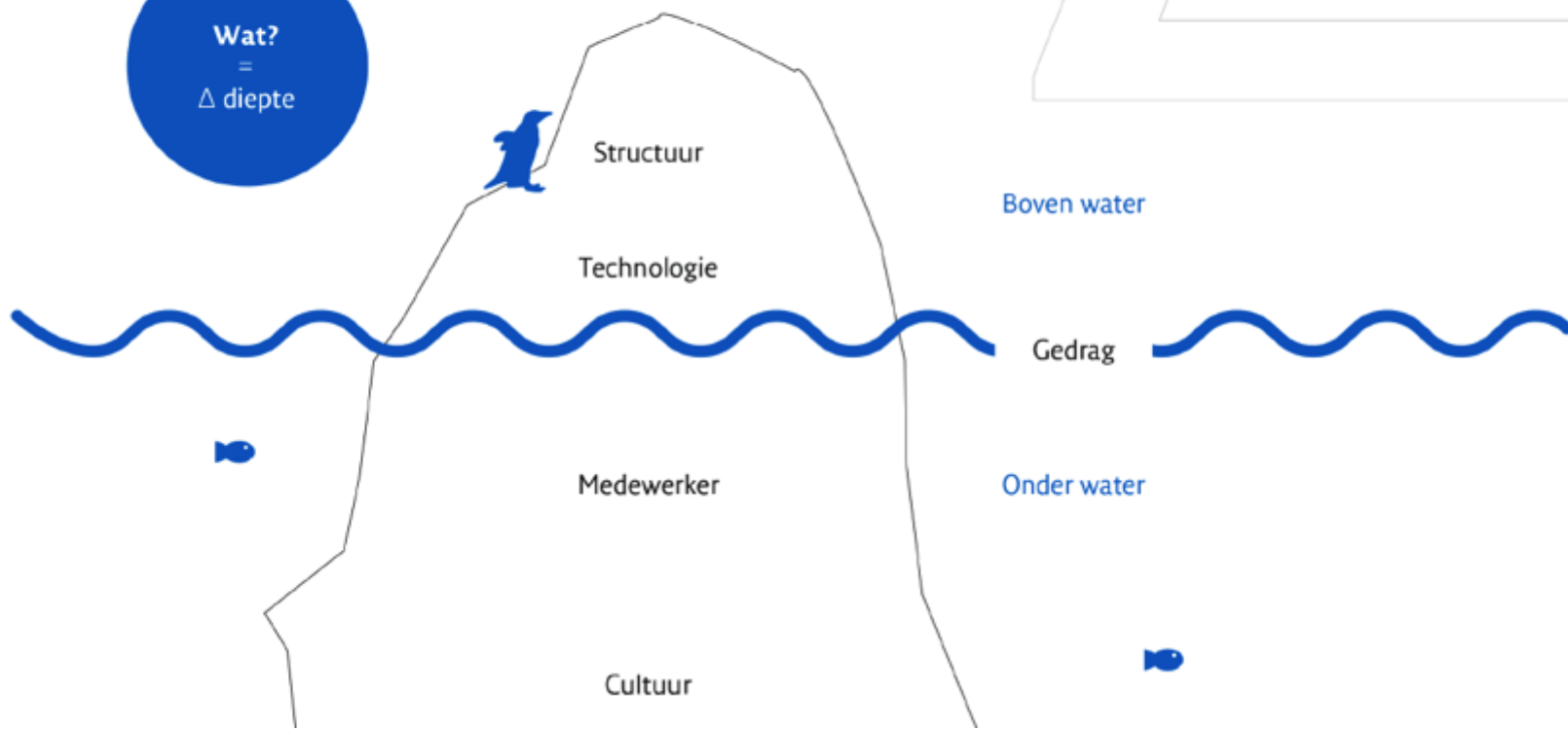
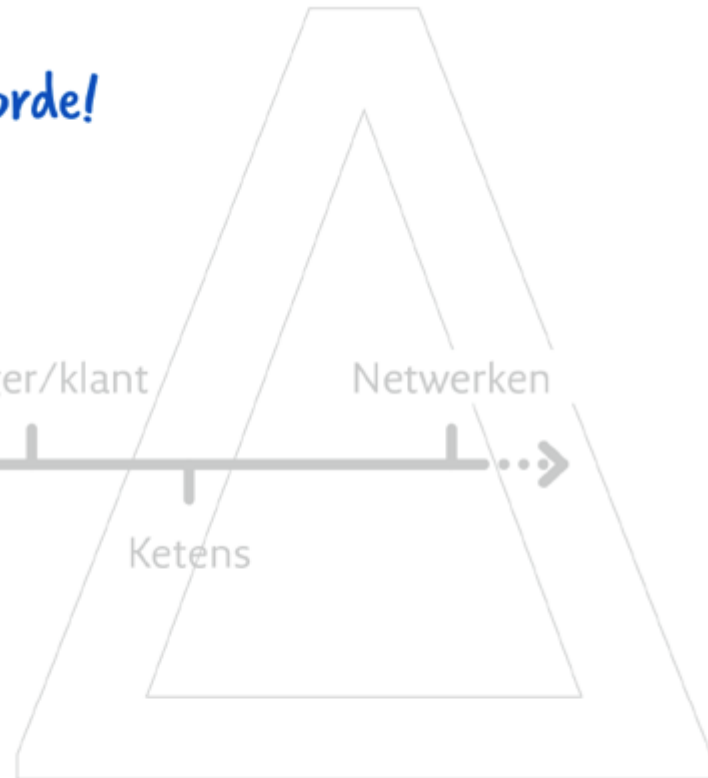


Veranderbreedte

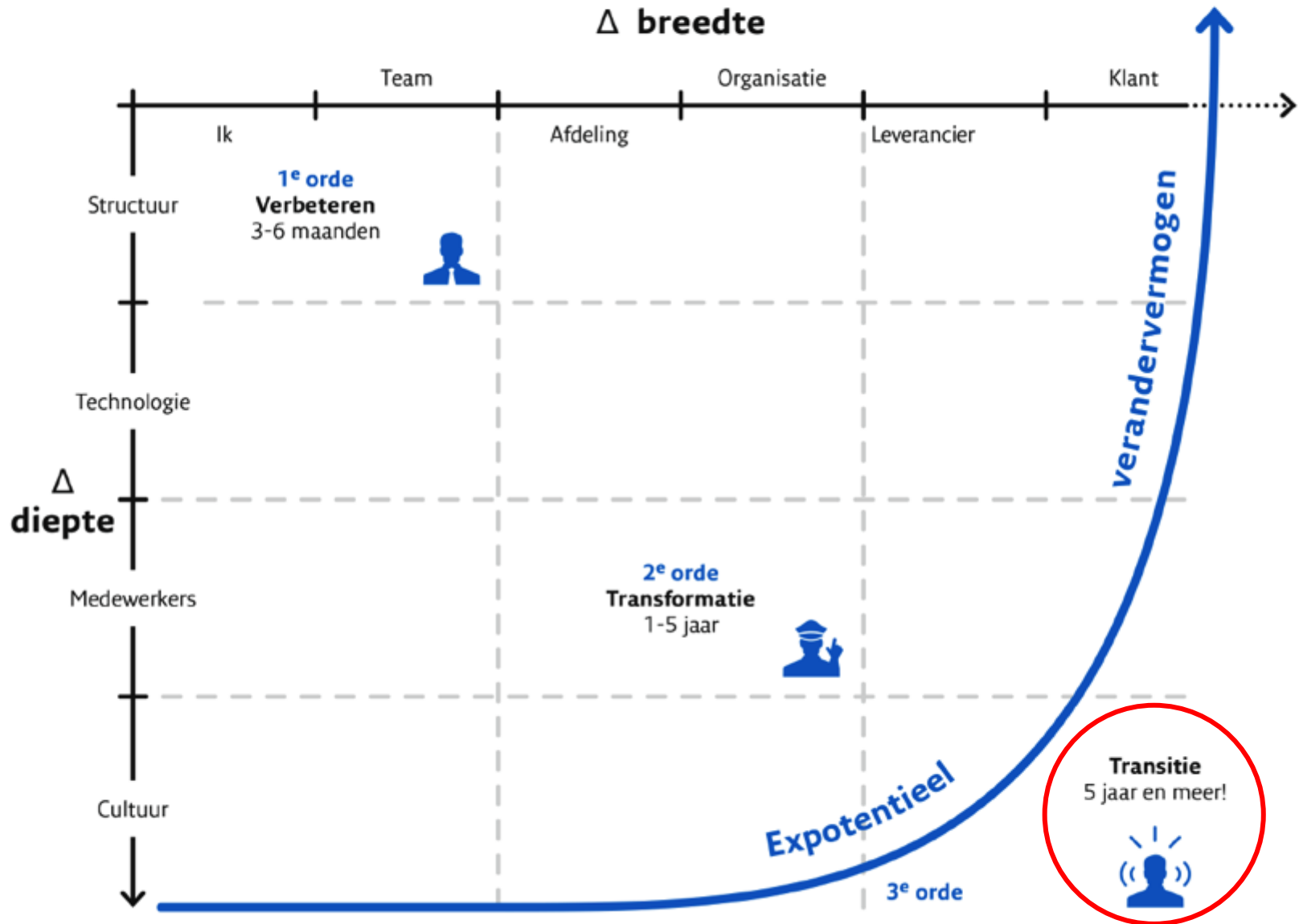
Wie?
=
△ breedte



Breedte en diepte geeft orde!



Drie ordes van veranderen, tijd en leiderschap



SAMENVATTING

SUMMARY

1. De organisatie bevindt zich in een snel veranderende omgeving;
2. De strategie is gericht op ontwikkeling van organisatie en mensen;
3. De structuur is gebouwd op flexibiliteit en snelheid;
4. De cultuur is gestoeld op gedragsbeïnvloeding en prestaties;
5. De systemen ondersteunen en zijn nooit leidend;
6. De leiderschapsstijl is coachend, inspirerend en gezaghebbend;
7. Medewerkers leren door te durven en te doen;
8. Experimenteren is toegestaan, mits doelgericht;
9. Kernwaarden zijn gebouwd rondom de klant en de dienstverlening.

SLOT

END

