
Vernieuwing van de arbeidsorganisatie in de praktijk



Voorstelling van de panelleden en de moderatoren

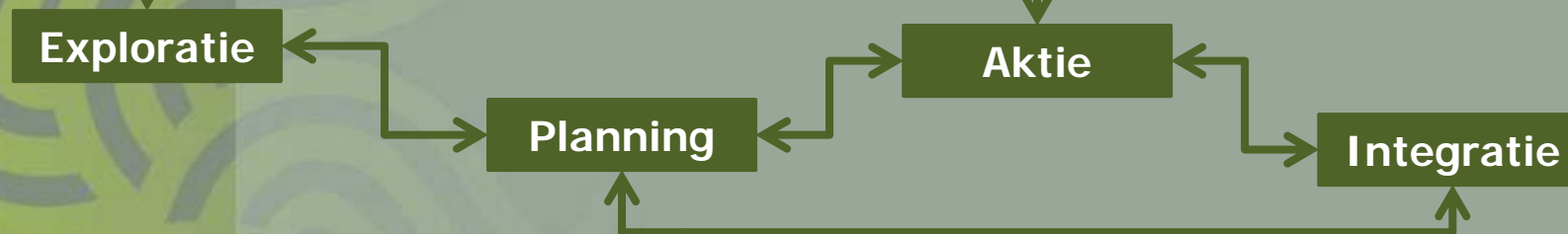


ZIENSWIJZEN OP VERANDERING

Verandering is	Complexiteit	Bestuurbaarheid
Een iteratief proces	Eenvoudig	Bestuurbaar

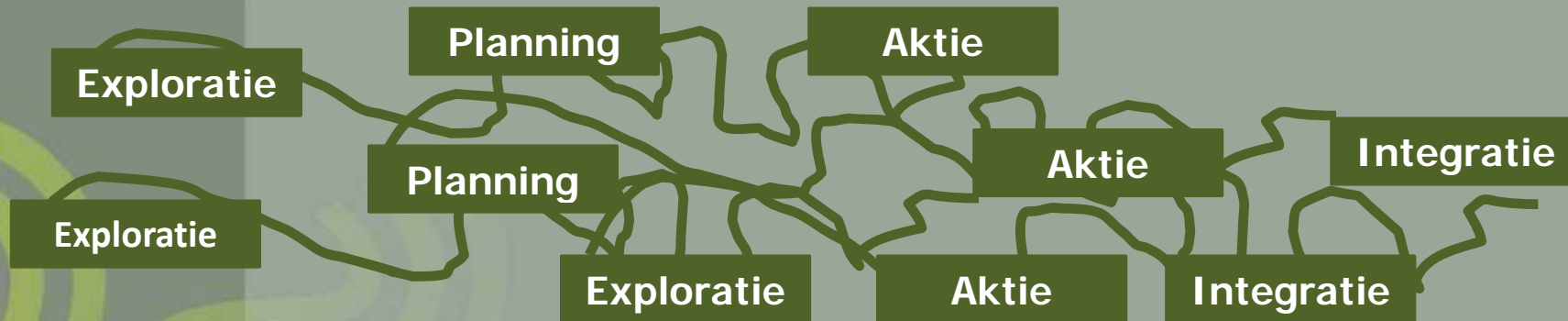


Een dynamisch proces	Complex	Moeilijk bestuurbaar
----------------------	---------	----------------------

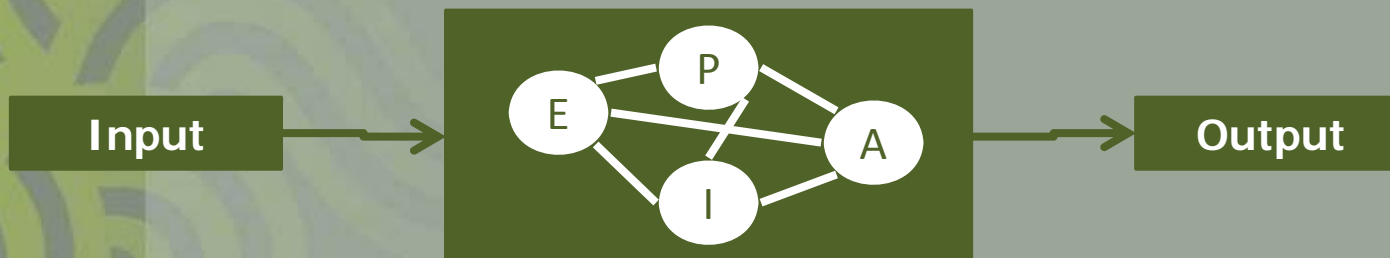


ZIENSWIJZEN OP VERANDERING

Verandering is	Complexiteit	Bestuurbaarheid
Variaties in de tijd	Complex	Quasi Onbestuurbaar



Complex Adaptief systeem	Complex	Al dan niet bestuurbaar
--------------------------	---------	-------------------------



VRAGEN (1)

1. Welke zienswijze heeft in uw organisatie de voorkeur en waarom?
2. Bestaat er een uitgewerkte veranderingsmethodiek?
3. Hoe werd dit veranderingstraject toegepast in het IAO project?

VERANDERINGSDOMEINEN

1. Actiegerichte Exploratie
2. Planning, ontwerp en visieontwikkeling
3. Participatieve implementatie
4. Actiegerichte Integratie

ACTIEGERICHTE EXPLORATIE

Doelstelling

- Inzicht krijgen in de problematiek
- De problematiek positioneren in de organisatiecontext
- Zicht krijgen op mogelijkheden en beperkingen om te veranderen

Proces

- Inventariseren van de probleemgebieden maar ook van de en de stabiliserende elementen in de organisatie
- Inzicht verwerven in de problemen en verbeterkansen
- Opinies en zienswijzen op de problematiek verzamelen
- Uitvoeren van een situatieanalyse: Interne en externe factoren van invloed, onderlinge samenhang en oorzaakgevolg relaties schetsen, positionering van het project ten opzichte van andere projecten en prioriteiten
- Aftoetsen van de veranderbereidheid en –capaciteit

VRAGEN (2)

- Hoe ontstaat er bewustzijn over een bepaalde problematiek?
- Welke problemen krijgen prioriteit in uw organisatie?
- Is er bepaald patroon te onderkennen in de besluitvorming?
- Weten de medewerkers waar de prioriteiten liggen?

PLANNING, ONTWERP EN VISIEONTWIKKELING

Doelstelling	Proces
<ul style="list-style-type: none"> - Een algemeen beeld krijgen van de mogelijke oplossingsrichtingen - De basisprincipes van de flexibele arbeidsorganisatie toepassen - De principes voor effectief teamwerk toepassen - De basisstructuur voor de veranderaanpak ontwerpen - Verder uitwerken van de veranderaanpak - De visie verspreiden 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategische ontwerpbeisen formuleren - De visie formuleren of aanscherpen - Operationele doelen formuleren - Programma-alternatieven vergelijken en kiezen voor een aanpak - Een veranderprogramma opmaken - Het project positioneren in de dagelijkse werking - (Her-)schikken van de actuele prioriteiten - Bespreken met en verzamelen van opinies en houdingen van de betrokkenen en in ieder geval van de finale doelgroep

VRAGEN (3)

- Waar bevindt zich de knowhow op het vlak van veranderingsmanagement?
- Hoe werd de visie in de uw organisatie uitgedragen?
- Denkt men in de organisatie in structuren en hoe gaat men om met herstructureringen?
- Wat is de visie op stress in uw organisatie?

PARTICIPATIEVE IMPLEMENTATIE

Doelstelling	Proces
<ul style="list-style-type: none"> - Inzicht verwerven in de samenhang tussen processen en structuren - Implementeren van het nieuwe organisatieontwerp 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyseren van het primair proces en van de besturings-, communicatie- en besluitvormingsstructuur - (Her)Ontwerp van het primair proces, de besturings-, communicatie- en besluitvormingsstructuur - (Her)Ontwerp van de teamstructuur en de functies - Eventuele aanpassing van bepaalde systemen - Mensen toewijzen in de nieuwe structuur - Opzetten van meet en opvolgsystemen - Lokaal vertalen en betekenis geven aan de meet- en opvolgsystemen

VRAGEN (4)

- Heeft uw organisatie een procesinventaris?
- Wordt er gewerkt aan procesverbetering en hoe gaat dat in zijn werk?
- Bestaat er teamwerking in uw organisatie?
- Hoe zelfsturend zijn die teams?
- Heeft u een prestatie-managementsysteem en hoe tevreden bent u daarover?

ACTIEGERICHTE INTEGRATIE

Doelstellingen	Proces
<ul style="list-style-type: none">- De resultaten bestendigen- Initiatieven vastleggen voor verbetering- De leiderschapskwaliteiten verbeteren- Aangescherpte vaardigheden, kennis en inzichten	<ul style="list-style-type: none">- Meten, opvolgen en bijsturen ifv de concrete problemen binnen de scope- Versterken van het leiderschap- Versterken en ontwikkelen van competenties medewerkers

VRAGEN (5)

- Hoe wordt een verandertraject in uw organisatie afgesloten?
- Beschikt de organisatie over een KPI-inventaris?
- Welk soort van KPI zijn populair in uw organisatie?
- Hoe is de verandering verankerd in de organisatie?