

## Laurentius Ziekenhuis LD 2021

Module Leidinggeven aan Verandering

## Programma dagdeel

0.00-0.15	Check in
0.15-0.30	<i>Kern van de module</i>
0.30-1.45	<i>Hoe kom je van A naar B?</i>

- Pauze 15 min.

2.00-2.30	<i>Jouw veranderopgave definiëren</i>
2.00-2.30	<i>Stop/Start/Continue</i>
2.30-3.30	<i>Torpedo actie</i>
3.30-4.00	<i>Ik en mijn patroon</i>

*Na 3 a 4 weken nemen deelnemer aan intervisie om te reflecteren op theorie en praktijk*

Introductie: 10 minuten

# Leidinggeven aan verandering



## *Kern van de module*

- Wat is jouw veranderopgave als leidinggevende?
- Wat doet veranderen met jou?
- Patronen en dynamieken herkennen

Succes van de verandering = strategie x adoptie

## Van A naar B...

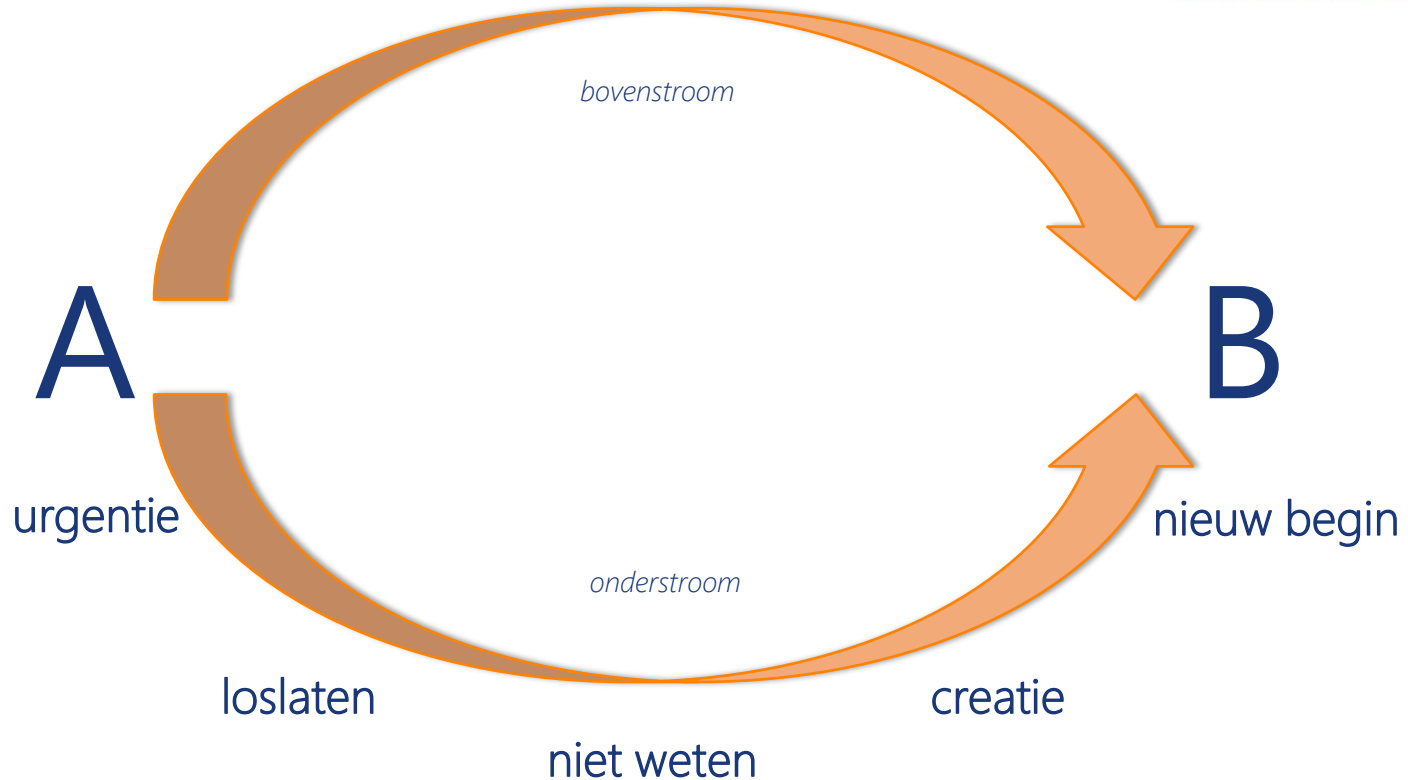


B van betekenis  
(hoofd en hart)

Vertaald naar  
gedrag

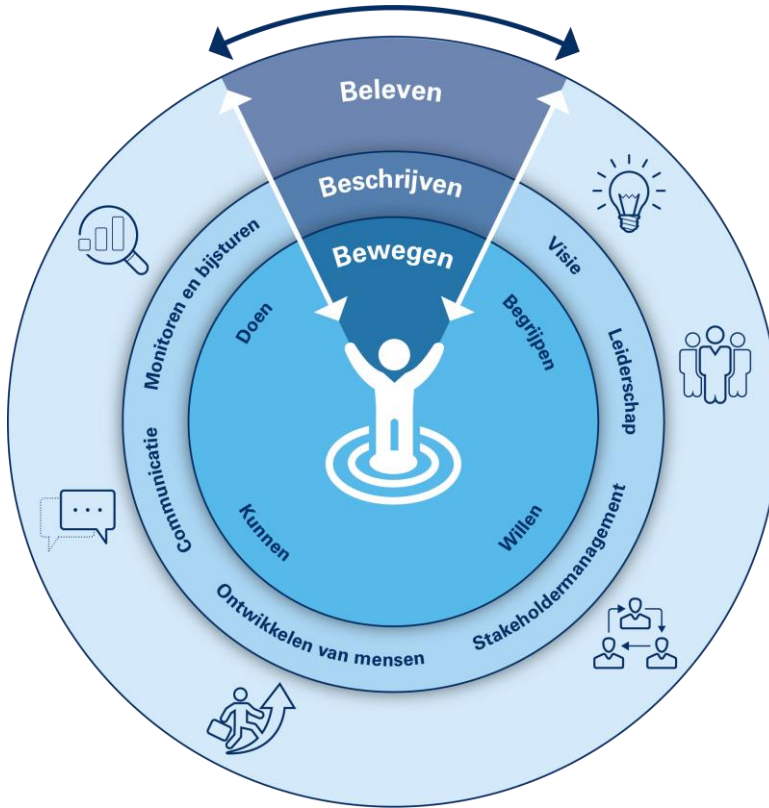
Voor alle lagen  
in de  
organisatie

# Systemisch kijken naar verandering



© Plan B, 2012

# Berenschot Change Model: verandering is mensen in beweging krijgen

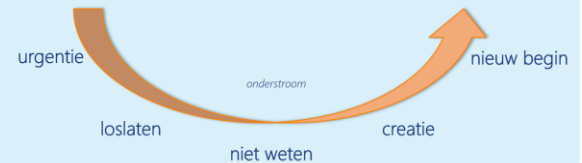


## De simpele samenvatting

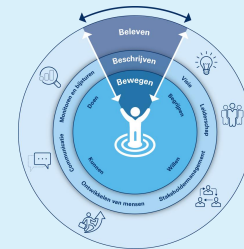
- 1) Een B die werkt zet verandering in beweging:
  - B van betekenis
  - Vertaald in gedrag
  - Voor alle lagen in de organisatie



- 2) Om mensen mee te nemen ga je op zoek naar de oude patronen en dynamieken die verandering in de weg zitten



- 3) Een goed veranderplan geeft antwoorden op  
BEGRIJPEN – WILLEN – KUNNEN -DOEN





## Leidinggeven aan veranderingen



### *Hoe kom je van A naar B?*

- Fasering, waar sta je nu? Urgentie, loslaten, niet weten, creatie, nieuw begin.
- Herkennen van de verschillende fasen, oefenen waar sta jij nu zelf op deze as?

## Leidinggeven aan veranderingen

### *Jouw veranderopgave definiëren*

- Wat is jouw B?
- Hoe ziet het werk van het team er uit als jullie bij B zijn?
- Wat doet het team als jullie bij B zijn?
- Wat merken de cliënten er van als jullie bij B zijn?
- Wat is er voor jou verandert als we bij B zijn?

# Leidinggeven aan veranderingen

## *Stop/Start/Continue*

- Waar stop je mee?
- Waar start je mee?
- Wat continueer je?

## *Opdracht:*

- Ga uit van je 'B'
- In twee-tallen: vertel aan je collega waar je naar toe wilt, welke verandering je wil bewerkstellingen.
- Je collega bevraagt je op:
  - Waar ga je mee stoppen? Wat moet jij/ je team loslaten?
  - Waar start je mee? Wat wil je anders gaan doen of vernieuwen? (Creatie)
  - Wat continueer je? Wat is van blijvende waarde?

## Leidinggeven aan veranderingen

### *Torpedo actie*

- **Doel:** ontvangen van kritische feedback & aanscherpen van je idee
- **Opdracht:**
  - Iedereen presenteert zijn idee/plan 'B'
  - Anderen krijgen de opdracht om het zo snel mogelijk te torpederen.
- **Nabespreking:**
  - Inzicht in argumenten: welke argumenten worden aangedragen?
  - Inzicht in patronen: welke dynamiek ontstaat er? Waar raakt deze aan? Wat doet het met jou en het team?
  - Opbrengst: welke inzichten levert het op?

## Leidinggeven aan veranderingen

### *Ik en mijn patroon*

- Waar schiet ik in?
- Wat is effectief en wat is niet effectief?
- Wat neem ik de komende weken voor? Waar ga ik mee oefenen? Iedere deelnemer definieert een KBE (Klein Behapbaar Experiment)

# Inzichten omzetten in handelen (Klein behapbaar experiment)

Opdracht: stel jezelf de vraag: wat ga ik morgen anders doen?

- Schrijf dit voor jezelf op
- Wie gaat jou daar scherp op houden?

$$d\Delta = f(iD \times D \times iA)$$

(Apello)





# Berenschot

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

 /berenschot