

SAMEN BETER PRESTEREN

www.vipd.nl



interactive performance development



ORGANISATIE ONTWIKKELING

Van beleid naar zichtbare gedragsverandering



Waar het uiteindelijk allemaal om draait is dat u met uw organisatie, ongeacht de reden, een ander beleid wilt voeren. Een resultaatgerichte, slagvaardige, innovatieve, wendbare en/of kostenefficiënte organisatie creëert u niet alleen door het schrijven van een nieuwe beleidsplan.

Het succes van het nieuwe beleid wordt bepaald door hetgeen de klanten hiervan ervaren. Oftewel de mate van succes hangt af van de vertaling van het strategisch beleid naar een daadwerkelijke gedragsverandering van alle medewerkers in alle lagen van de organisatie.

Onze visie op organisatieontwikkeling

De gewenste gedragsverandering alleen top-down inzetten gaat niet werken. Er moet ook een beweging komen vanuit de medewerkers zelf. Het is namelijk via het gedrag van de gehele organisatie waardoor klanten de veranderingen gaan ervaren.

Naast beleid en competenties is gedrag de meest bepalende factor voor succes. Het op papier zetten van een visie en het aanleren van vaardigheden is nog geen garantie dat de verandering succesvol wordt geïmplementeerd. Het gaat om wat men laat zien in het gedrag.

Veranderende marktomstandigheden, andere klantbehoeftes en maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat veel organisaties zich moeten gaan aanpassen.

Deze aanpassingen of ontwikkelingen gaan vaak hand in hand met HR trends zoals Strategische Personeelsplanning, Duurzame Inzetbaarheid en Talentmanagement.

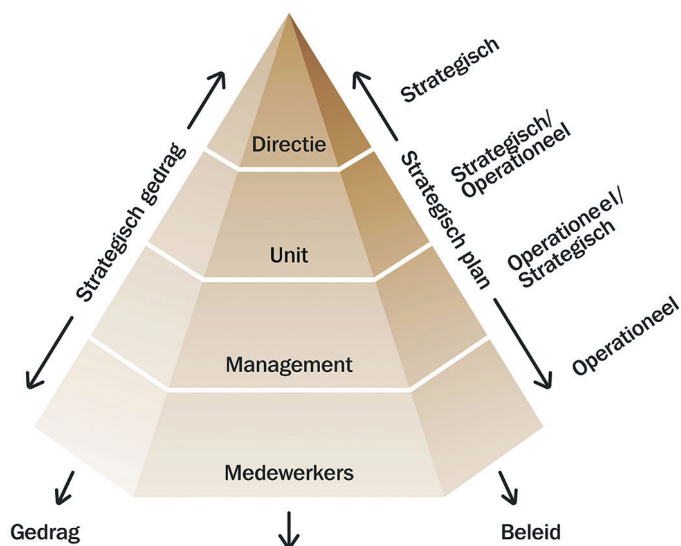
Deze trends behandelen een bepaald onderdeel van organisatieontwikkeling. Het blijkt dat vaak de ene trend de andere aanvult of zelfs overlapt en soms kan de ene niet worden doorgevoerd zonder de andere.

Stelt u zichzelf eens de volgende vragen:

- Is ons beleid duidelijk?
- Beschikken wij als organisatie over de juiste competenties om dit beleid uit te voeren?
- Wat moeten wij vervolgens laten zien aan onze klanten of patiënten om het beleid zichtbaar te maken?

De ervaringen van klanten
bepalen uiteindelijk het

SUCCES
van het beleid



Meten

Door te beginnen met meten, komt u er achter welke kwaliteiten u al in huis heeft en hoe groot de 'gap' is tussen de huidige en gewenste situatie. Met behulp van diverse analyses krijgt u inzichtelijk waar de sterke punten en verbeterpunten van uw organisatie liggen, maar ook wie de talenten van uw organisatie zijn. U krijgt als het ware een dwarsdoorsnede van de gehele organisatie, die gebruikt zal worden als nulmeting van het ontwikkeltraject.

Ontwikkelen

Aan de hand van de resultaten, de nulmeting en uw ontwikkelvraag zullen er diverse coachingssessies en vaardigheidstrainingen worden uitgevoerd op individueel en/of teamniveau.

Met specifieke programmalijnen voor de verschillende niveaus binnen de organisatie zorgen wij ervoor dat de gehele organisatie mee wordt genomen in de ontwikkeling. Managers en leidinggevendenden worden bewust gemaakt van hun verantwoordelijkheid om de gewenste veranderingen door te voeren en krijgen hiervoor de nodige tools aangereikt. Zij hebben straks uiteindelijk de belangrijke taak om de medewerkers mee te nemen in de veranderingen en ze hierbij te coachen.

De sessies voor de medewerkers worden vooral gebruikt voor bewustwording van de noodzaak van de gewenste (gedrags-)veranderingen en welke belangrijke rol zij hierin spelen.

Onze aanpak

Zoals u kunt zien is het van belang om het beleid, de competenties en het gedrag met elkaar te verbinden. Deze zijn namelijk onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Vanuit deze visie hebben wij het bovenstaand IPD Model ontwikkeld en dit staat aan de basis van al onze ontwikkelprogramma's.

Geen enkele organisatie is gelijk, daar zijn wij in de afgelopen 15 jaar wel achter gekomen. Daarom zult u hier ook geen standaard aanpak vinden. De uiteindelijk aanpak stemmen wij namelijk af met u als de klant. Wel vindt u in al onze programma's een vaste structuur terug, namelijk Meten, Ontwikkelen en Borgen.



**GEDRAG BEPAALT VOOR 50% HET
EFFECT VAN ORGANISATIEVERANDERING**



Borgen

Het is belangrijk om constant te monitoren of de verschillende rollen en niveaus nog op elkaar zijn afgestemd en of alle neuzen dezelfde kant op staan. Gedurende het gehele programma vinden er daarom diverse evaluatiemomenten momenten plaats met de directie en leidinggevenden. Wanneer nodig kan het programma op dat moment worden bijgestuurd.

Samen beter presteren

Metten, ontwikkelen en borgen vormen de rode draad door al onze ontwikkeltrajecten. De invulling van de programma's blijft altijd maatwerk. Ons motto is 'samen beter presteren' en daarmee bedoelen we samen met u. Wij hebben u in deze folder onze visie laten zien op organisatieontwikkeling. Wij hebben een voorbeeld gegeven van hoe een ontwikkeltraject er uit kan zien, maar uiteindelijk wordt de daadwerkelijke inhoud samen met u bepaald.

Heeft u een ontwikkelvraagstuk? Neem dan gerust contact met ons op, dan nemen wij graag de verschillende mogelijkheden met u door.

Tijdens het gehele traject kunt u het volgende van ons verwachten:

- Vaste coaches en trainers.
- Betrokkenheid bij uw organisatie, teamleiders en teams.
- Een op de praktijk gerichte coaching en begeleiding.
- Professionele uitvoering en begeleiding.
- Een vast aanspreekpunt.



Contactgegevens



Stationsstraat 34
8331 GK Steenwijk



(+31) (0) 521 523 487



info@vipd.nl

