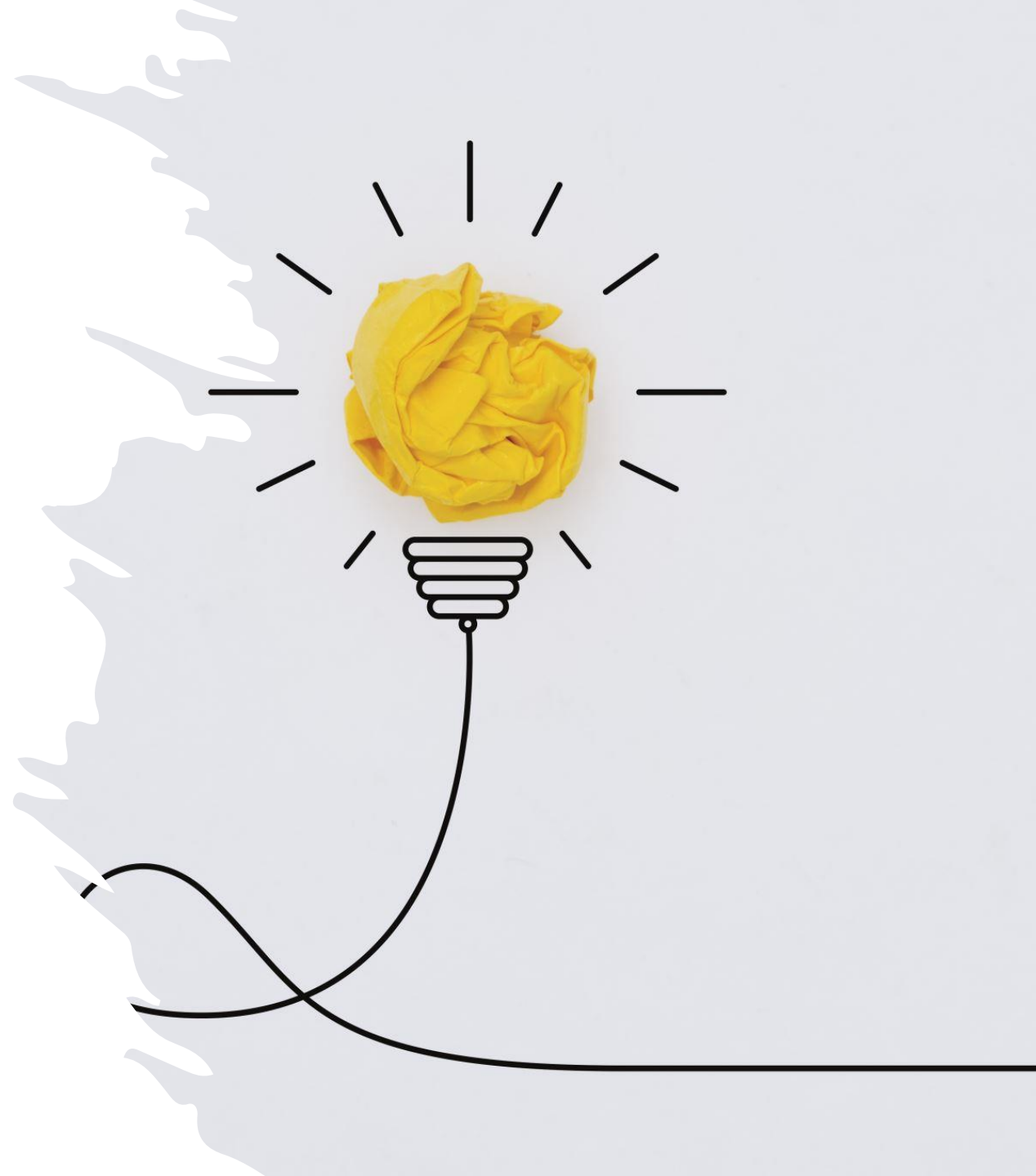


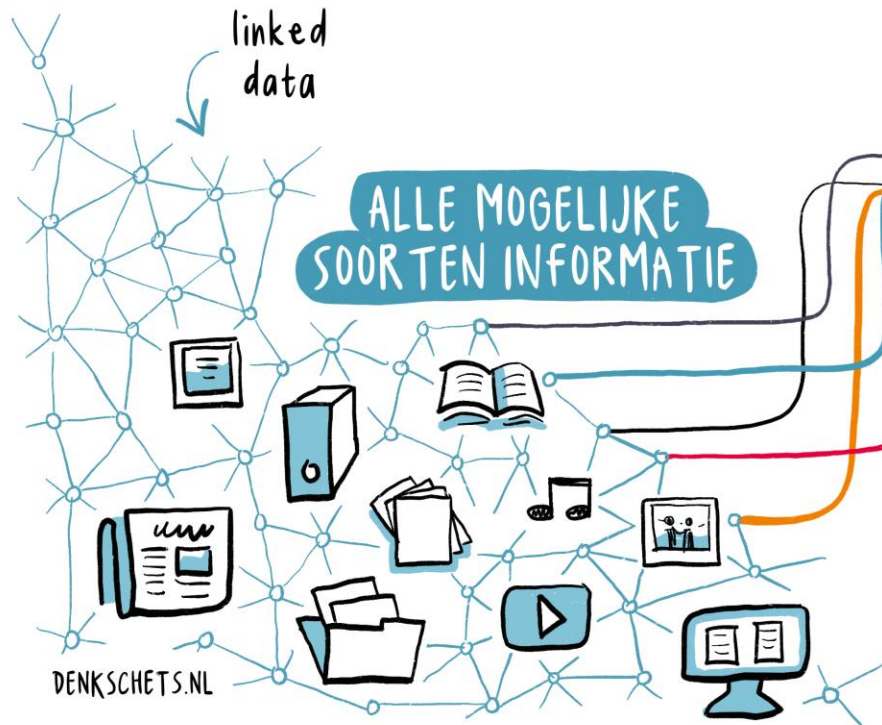
Goed idee

verandermanagement



HET ARCHIEF ALS NUTSVOORZIENING

van centrale naar verdeelstation



DE NUTSVOORZIENING
ALS VERDEELSTATION

STANDAARDEN en
INFRASTRUCTUUR
zijn er al

verschillende manieren
van toegang, zoals
via websites en API's

DE GEBRUIKER
STAAT CENTRAAL

Toegang tot duurzaam toegankelijke informatie
(Archiefwet, WOO, particulier archief, ...)

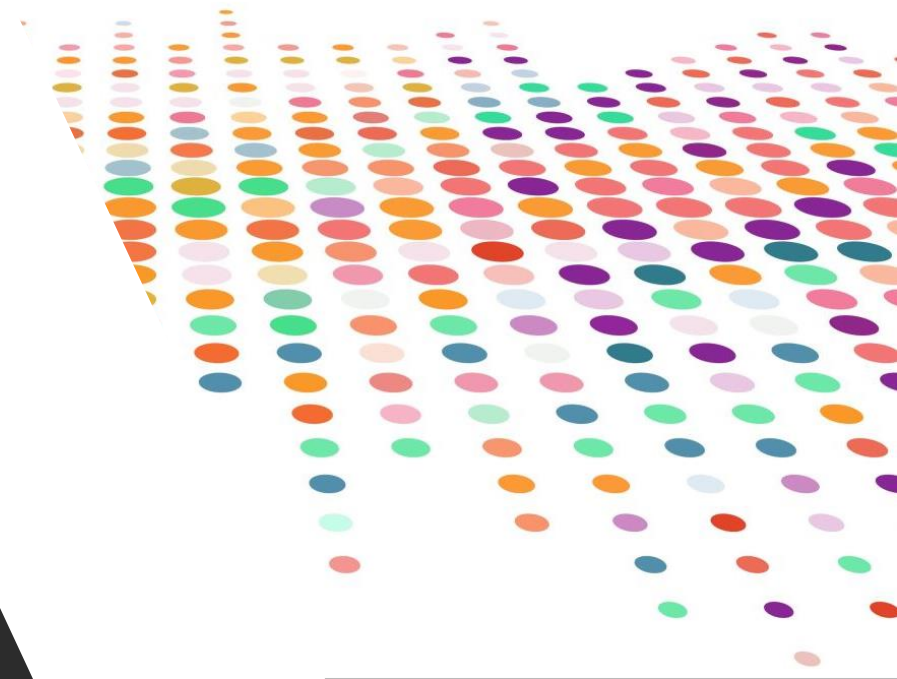


Wie zitten hier
en wat verwacht
u vandaag?





Verandermanagement:
waar hebben we het
over?





-
- Associaties met verandermanagement
 - reorganisatie
 - Vele change projecten
 - Modewoord
 - Mislukkingen
 - managementjargon
 - Sessies eindeloos.....
 - geeltjes

After all is
said and
done,

There's a lot
more said
than done





Archief als nutsvoorziening



DE GEBRUIKER
STAAT CENTRAAL



ALLE MOGELIJKE
SOORTEN INFORMATIE



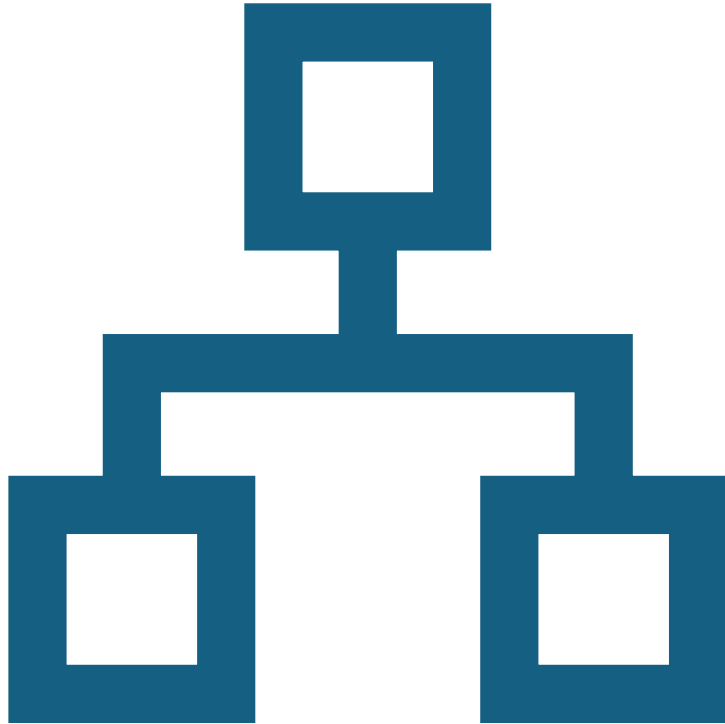
DE NUTSVOORZIENING
ALS VERDEELSTATION



- Waar sta je?
- Waar wil je naar toe?
- Wat wil je dan veranderen?



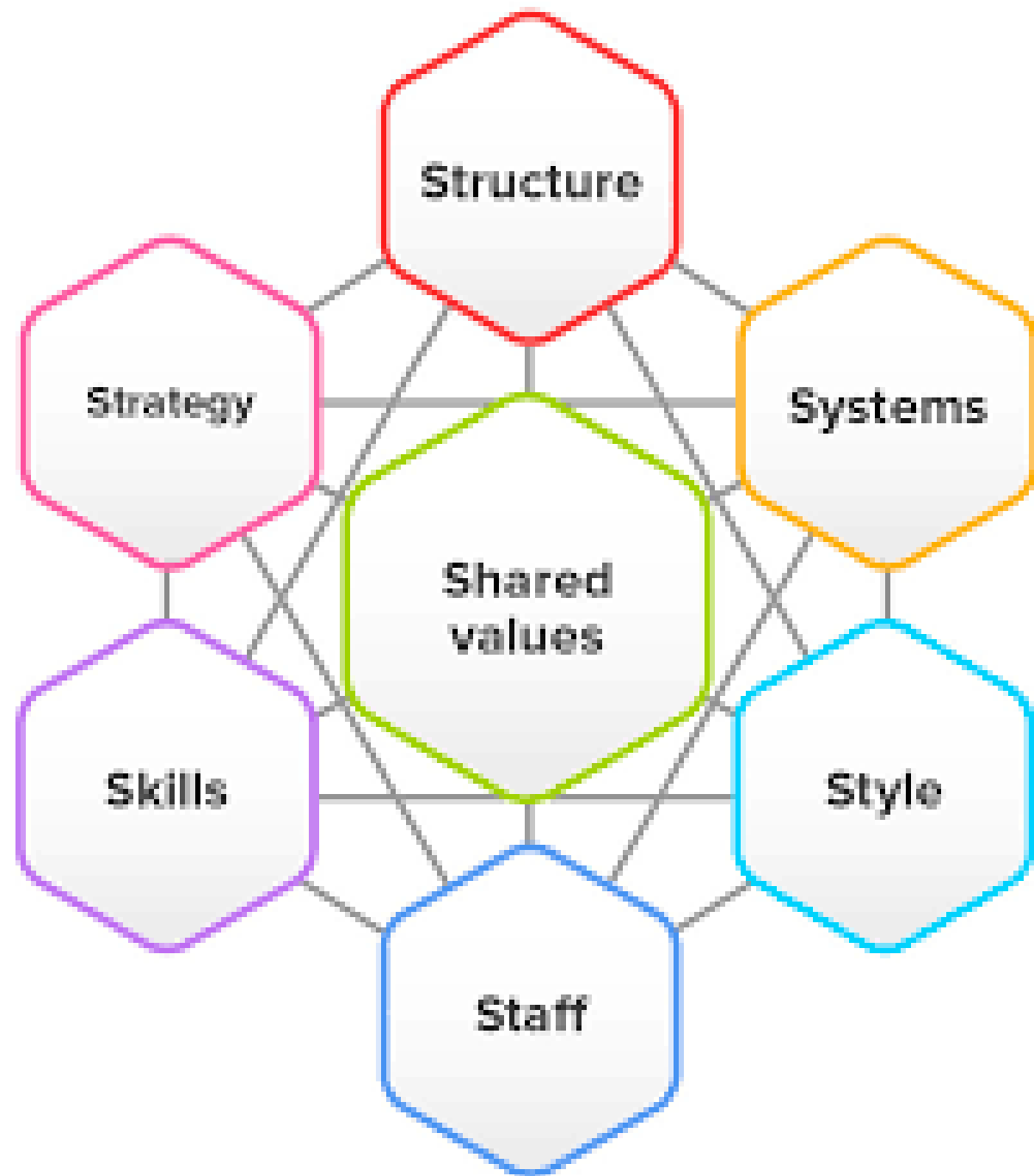
-
- Veranderingsprocessen beginnen met stilstaan, kijken, luisteren, reflecteren
 - Waar ben ik, waar zijn wij



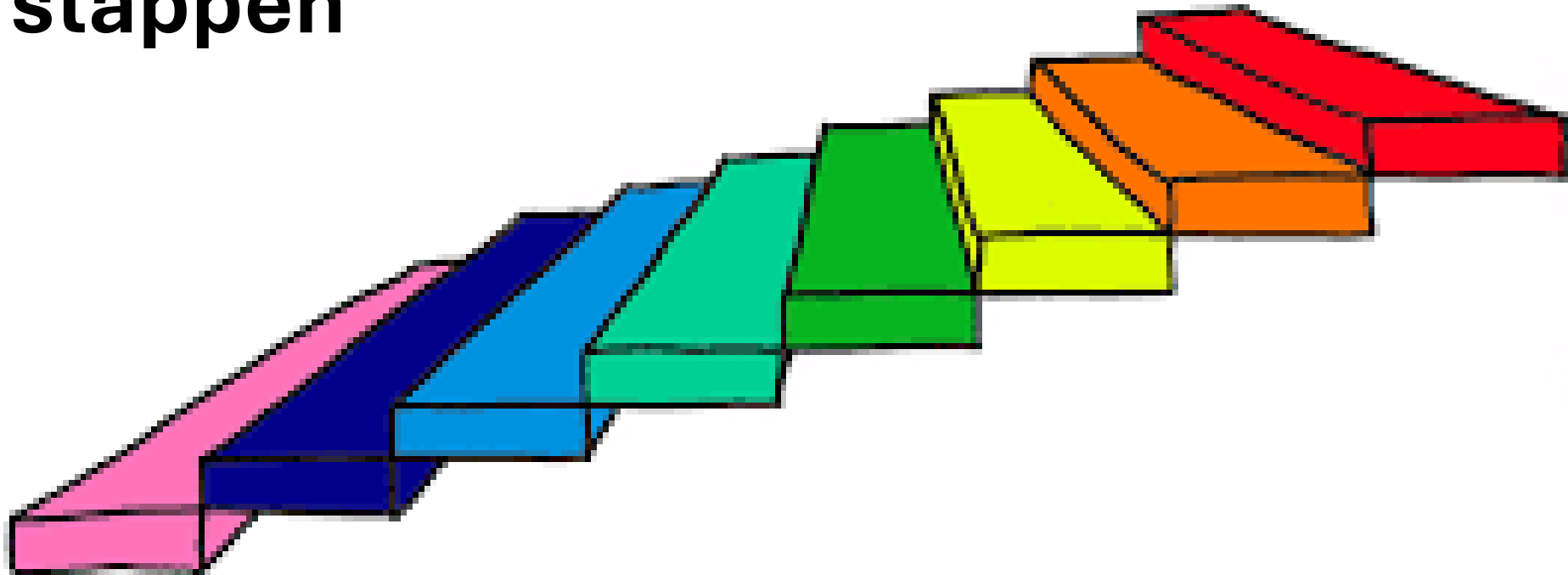
• Wat voor organisatie zijn wij, wat voor organisatie moeten we worden

• Type organisaties:

- Organisatie als machine
- Organisatie als politiek systeem
- Organisatie als geestelijke gevangenis
- Organisatie als instrument van overheersing
- Organisatie als culturen
- Organisatie als flux en transformatie



8 stappen



Stap 1: urgentie

Wordt vaak niet gezien

Oorzaak: zelfgenoegzaamheid

- Geen grote crisis zichtbaar
- Ontbreken feedback van externen
- Cultuur waarin brenger van slecht nieuws wordt afgemaakt
- Menselijke natuur met vermogen tot ontkenning
- Organisatiestructuren waardoor medewerkers zich richten op enge doelstellingen

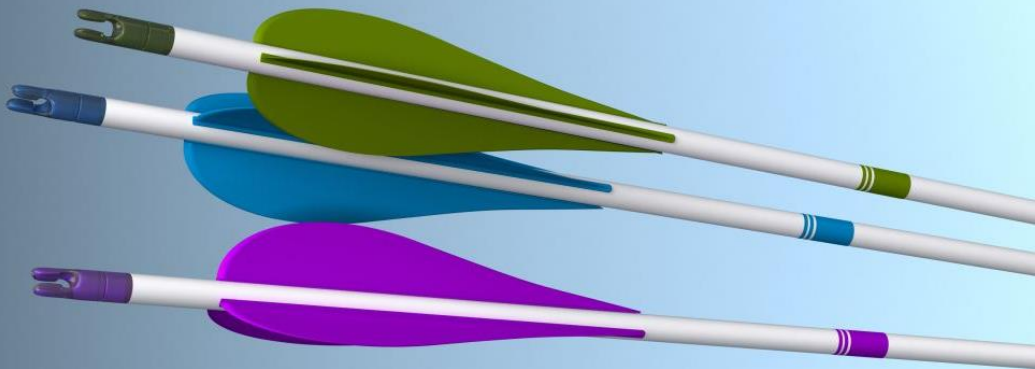


- **Stap 2: leidende coalitie vormen**

- Vorm teams, doe het niet zelf
- Ontwikkel gezamenlijk doel
- Draag actief bij, steek je hand op
- Kijk naar de samenstelling:
 - Belangrijkste figuren aan boord?
 - Deskundigheid?
 - Geloofwaardig voor de rest van de organisatie
 - Leiderschap aan boord?
- Vermijd: stokers, grote ego's, onwilligen spreek het uit!

Stap 3: visie en strategie

- Visie:
- Voorstelbaar
- Aantrekkelijk
- Haalbaar
- Gericht
- Flexibel
- communiceerbaar



Stap 4: communiceren van de visie



- **Herhaling**
- **Gebruik metaforen**
- **Geef het goede voorbeeld**
- **Organiseer discussies**



Stap 5 breed draagvlak

Zorg dat structuren aansluiten bij de visie

Zorg voor trainingen die aansluiten bij de visie

Neem weerstanden weg, ook bij leidingevenden



weerstand

Ja maar

Kan niet

Mag niet

Geen geld

Goed idee



Stap 6 korte termijn successen

Think big, act small

Levert bewijs dat de transformatie kan

Helpt de visie scherp te maken (leren)

Tegenwicht aan de cynici

Houdt de baas aan boord

Helpt de rest om mee te doen



Stap 7 verandering consolideren

- Meer verandering, niet minder: op basis korte termijn succes grotere projecten aanpakken
- Meer hulp: extra mensen inzetten
- Projectmanagement van onderaf
- Keuzes maken: dingen niet meer doen of anders doen om ruimte te geven aan de visie

Stap 8 nieuwe benaderingen verankeren in de cultuur

Komt als laatste, niet als eerste. Dus begin niet met een cultuurtraject

Is afhankelijk van de resultaten; het moet werken, zichzelf bewezen hebben

Vereist heel veel praten

Kan verloop tot gevolg hebben

Maakt beslissingen over promotie essentieel; wie worden de nieuwe leiders die dit kunnen

FOKKE & SUKKE

MAKEN ALTIJD EEN
STRAKKE PROJECTPLANNING

EN DE
CULTUUROMSLAG ?

DIE IS DONDERDAG
DE 12^E OM HALF VIER.



RGVT

Veel voorkomende fouten



Te veel zelfgenoegzaamheid toelaten



Nalaten voldoende krachtige coalitie te vormen



De kracht van visie onderschatten



De visie 10 (of 100 of 1000) keer te weinig communiceren



Toelaten dat obstakels de nieuwe visie in de weg staan



Nalaten korte termijnsuccessen te maken



Te vroeg juichen



Verzuimen om veranderingen stevig te verankeren in de organisatiecultuur



Regie is noodzakelijk

- Zorg dat steeds voor elke fase aan de noodzakelijke voorwaarden is voldaan
- Think big, act small, maar zorg dat het klopt
- Leer van de kleine projecten en neem dat mee in het volgende project
- Kijk wat past in jouw situatie
- How to eat the elephant: hap voor hap

	Macht- strategie	Geplande strategie	Onderhandelings- strategie	Ontwikkel-/ interactiestrategie	Beloon- strategie	Leer- strategie	Transformatie- strategie
Kleur	Paars	Blauw	Geel	Oranje	Rood	Groen	Wit
	Strategie						
Kern	Dwingen	Projectmatig	Onderhandelen	Co-creatie	Wortel en stok	Leren	Betekenis geven
Sturing	> Top	> Topdown	> Meer partijen	> Bottom-up	> Directiechef	> Collega's	> Iedereen
Oriëntatie	> Doelgericht	> Oplossingsgericht	> Compromisgericht	> Probleemgericht	> Gedragsgericht	> Ontwikkelgericht	> Toekomstgericht
Macht	> Positiemacht	> Expertsmacht	> Positiemacht	> Informele macht	> Beloningsmacht	> Verleidingsmacht	> Visionaire macht
Input	> Controllers	> Experts	> Coalities	> Medewerkers	> Chefs	> Teams/coaches	> Samenwerking
	Communicatie						
Insteek	Verkopen	Overtuigen	Compromis	Gidsen	Motiveren	Faciliteren	Dialogoog
C-kruispunt B v Ruler	Informereren	Informereren	Formeren	Dialogiseren/ formereren	Overreden	Dialogiseren/ formereren	Dialogiseren
	Helder communice- ren van interventies en waarden	Kennis leidt tot houding en daarna gedrag. Leg dus goed de doelen uit	Verandernoodzaak en doelen commu- niceren. Kaders voor het proces	In gemengde teams samen praten over de toekomst	Stimuleren met enthousiasmerende acties, helder over beloningen en straffen	Stimuleren dat medewerkers willen leren en experimenteren	Communiceren = interactie = veranderen
Vormen	Zeepkist, klassieke media en werk- overleggen	Kick-off, gevolgd door klassieke parallele media	Overleggen en werksessies, inspraak-	Conferenties en interne social media	Veel (personeels-) gesprekken	Trainingen, discus- sies en vormen van feedback en	Zoekconferenties, gesprekken, open spaces en

visie	urgentie	plan	middelen	competenties	= verandering
	urgentie	plan	middelen	competenties	= verwarring
visie		plan	middelen	competenties	= weerstand
visie	urgentie		middelen	competenties	= chaos
visie	urgentie	plan		competenties	= frustratie
visie	urgentie	plan	middelen		= angst

Wat is nodig?

Durf

Een hele hoop plezier

Maak het niet te zwaar

Geduld

Geloof in de visie

doorzettingsvermogen

10 NOB geboden

1. Gij zult de digitale gebruiker respecteren
2. Gij zult de plekken opzoeken waar het publiek al is
3. Gij zult linken en verbinden
4. Gij zult samenwerken
5. Gij zult uw collectiedata vrijelijk delen met iedereen
6. Gij zult uw expertise in data doen veranderen
7. Gij zult de kennis van uw publiek benutten
8. Gij zult standaardiseren
9. Gij zult uw niche in de landelijke digitale infrastructuur claimen
10. Gij zult deze geboden in acht nemen

En vooral

Doe het niet alleen

Je bent niet de enige
die het niet weet

Ga gluren bij de burens

Deel ervaringen

**WAAROM
MOEILIK DOEN**

**ALS
HET SAMEN KAN**

Loesje

Goed idee

