



OMGAAN MET VERANDERING



THEMA

Ontwikkeling van de organisatie: *omgaan met verandering*.

DOELSTELLINGEN

- **De belangrijkste fasen in een organisatorisch veranderingsproces identificeren.**
- **Uw eigen gedragingen situeren aan de hand van deze fasen.**
- **Voor uw entiteit de logica bepalen van de acties die ondernomen moeten worden om de verandering tot stand te brengen of te consolideren.**
- **De verschillende reacties op verandering begrijpen aan de hand van de geprefereerde manieren waarop uw gesprekspartners informatie verwerken.**
- **Diagnostiek van uw eigen manier van functioneren en het effect daarvan op de manier waarop u tegen veranderingen aankijkt en ermee omgaat.**
- **Verandering communiceren door op meerdere registers in te spelen naargelang van uw gesprekspartners.**

PROGRAMMA

Duur: 2 dagen.

- **Dag 1:** Het organisatorische veranderingsproces.

In 1996 schreef J.P. Kotter « Leading Change », het standaardwerk over organisatorische verandering. Vooraleer tot de praktijk over te gaan, reikt de auteur een parcours in acht stappen aan dat we vrij doorlopen tijdens het seminarie.

- Een gevoel van noodzakelijkheid creëren.
- Een voldoende sterke coalitie opbouwen die positief staat tegenover de verandering.
- Een gedeelde visie ontwikkelen.
- De visie communiceren.
- De obstakels voor de uitvoering ervan wegnemen.
- De resultaten op korte termijn aantonen.
- De beweging versnellen en veralgemenen.
- De nieuwe manier van werken verankeren in gewoontes

- **Dag 2:** Ik en de anderen geconfronteerd met verandering.

Aan de hand van de vier « denkvoorkeuren » van Ned Herrmann (HBDI) zal u ontdekken dat er diverse manieren zijn om informatie te verwerken. Deze bijzonder eenvoudig te begrijpen benadering verklaart waarom mensen op verschillende manieren reageren op gebeurtenissen in hun omgeving.

We kijken naar vier fundamenteel verschillende manieren van informatieverwerking en hun praktische effect op de manier om verandering te begrijpen.

METHODE

Gemeenschappelijke referentiekaders om de benadering van verandering te structureren:

- Confrontatie van bestaande praktijken.
- Persoonlijk hulpmiddel om de eigen manier van werken en reageren op verandering te diagnosticeren.
- Begrip van de belangrijkste reacties op veranderingen aan de hand van oefeningen ter illustratie.
- Met of zonder HBDI.

DOELPUBLIEK

Ledereen die een actieve rol speelt in organisatorische verandering: *managers, projectleiders...*

INTERVENTIEPLAATS

Huren van een zaal afhankelijk van de gekozen regio of in de onderneming.