

Hoe draagt de organisatiecultuur (niet) bij aan de transitie?

Inhoud

1. Korte inleiding (10 minuten)
2. In subgroepen in gesprek over hoe je de organisatiecultuur kan bijdragen aan de transitie (40 minuten)
3. Afsluiting (5 minuten)

Benodigdheden:
Zie slide 11 en 12



Waarom een workshop over cultuur?

Waarom doen de medewerkers (niet) zoals besproken met elkaar? Of waarom vallen mensen terug in hun oude patronen?

Veel organisatieveranderingen stranden of werken niet uit zoals beoogd. Dit heeft alles te maken met cultuur

In dit filmpje is te zien hoe mensen aankijken tegen nieuwe ontwikkelingen rondom de mobiele telefoon en hoe dit toch onze samenleving heeft veranderd:

<https://www.youtube.com/watch?v=VROfklaQGoY>

Vraag voor de groep

Waar denk je aan bij cultuur?

Wat is een (organisatie)cultuur?

Cultuur...

- ... ongeschreven regels,
- ... gedeelde waarden, normen en gedragingen
- ... zit tussen mensen
- ... maakt mensen, mensen maken cultuur
- ... geeft unieke antwoorden op universele vragen
- ... komt in patronen
- ... is functioneel?
- ... leren we van elkaar
- ... heeft een eigen logica
- ... bestaat uit subculturen
- ... is dynamisch
- ...wordt beïnvloed door de geschiedenis

Cultuur gaat over de 'White spaces between people', onzichtbare draden die maken dat een groep meer is dan een optelsom van individuen. Dit komt o.a. tot uiting in verhalen, symbolen, gedrag en rituelen.

Vraag voor de groep

Welke woorden kenmerken de cultuur in jouw organisatie?

Vijf vragen om te komen tot passende cultuurinterventies bij een verandering

1. Wat is de gewenste verandering in de organisatie?
2. Hoe is de huidige cultuur daarin (niet) behulpzaam in het bereiken van de gewenste verandering?
3. Wat is de gewenste toekomstige situatie? Stel een veranderverhaal op.
4. Wat moet er in de organisatiecultuur veranderen om de gewenste verandering te bereiken?
5. Welke interventies zijn er nodig om deze cultuurverandering in te zetten?

Een organisatiecultuur kun je niet veranderen, wel het gedrag van mensen

- Richt je op wat goed gaat
- Verander gedrag, en de mindset volgt vanzelf
- Benut informele leiders
- Benut formele leiders
- Focus op een klein aantal kritieke gedragingen
- Maak de impact van gedragsveranderingen zichtbaar

Aan de slag!

Opdracht 1: iedereen maakt individueel een mindmap (10 minuten)

Hoe is de huidige cultuur wel en juist niet behulpzaam in het bereiken van de gewenste verandering?

De gewenste verandering:

- Voor subgroep 1 en 2: je wilt dat het informele netwerk rondom cliënten een grotere rol speelt in de zorg en ondersteuning aan cliënten
- Voor subgroep 3 en 4: je wilt meer technologie inzetten in de zorg als vervanging van geleverde zorg door zorgprofessionals

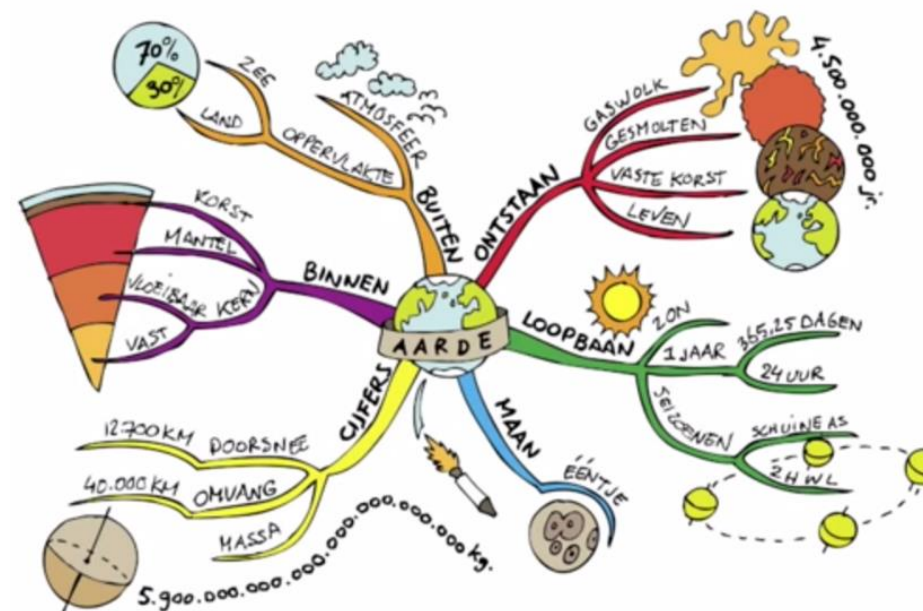
Opdracht 2: in subgroepen in gesprek (20 minuten)

Ga met elkaar in gesprek over mindmaps aan de hand van de volgende vragen:

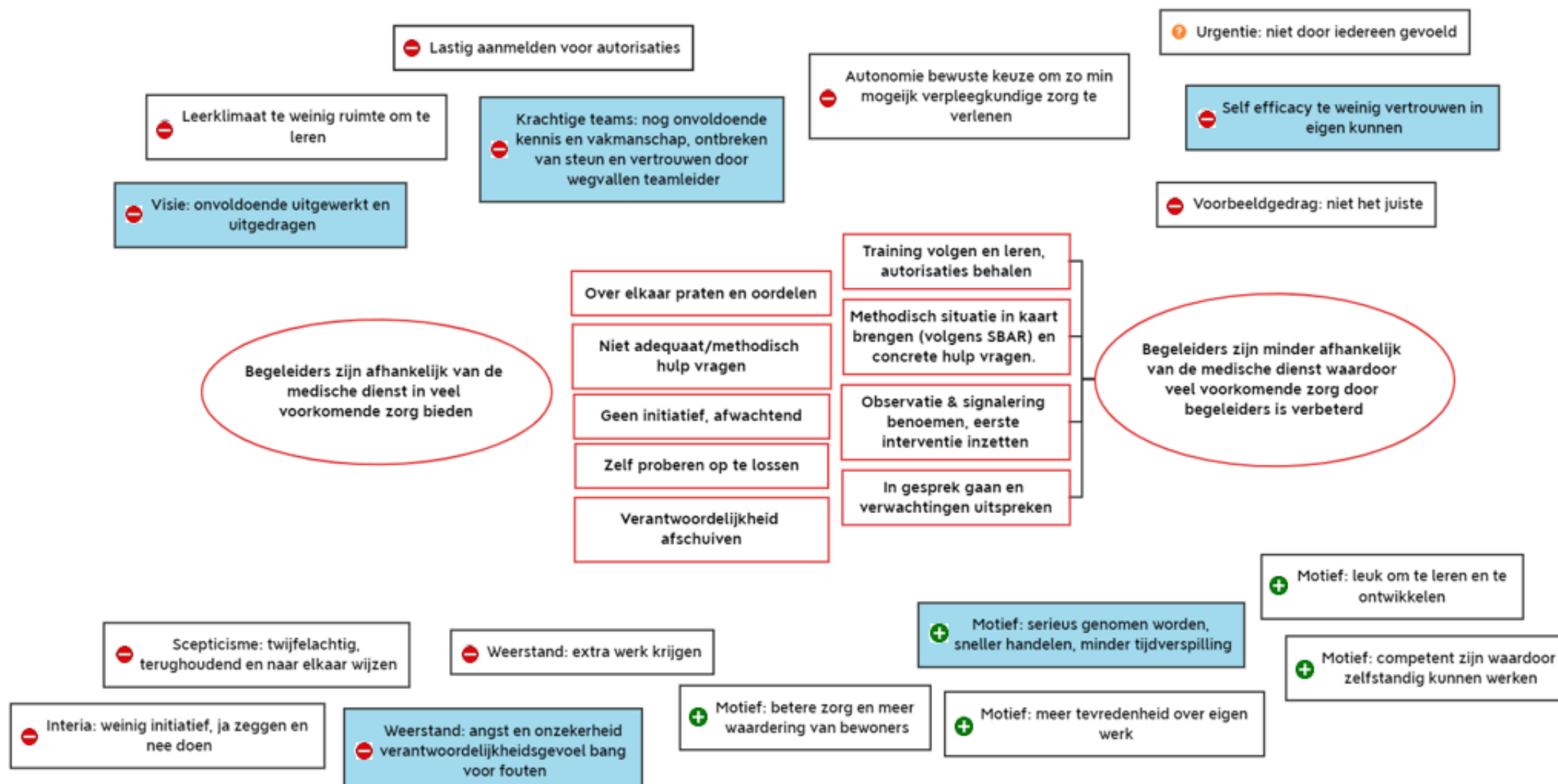
- Iedereen licht de eigen mindmap toe
- Wat valt je op aan je eigen mindmap? Wat vond je een verrassend inzicht?
- Wat valt de anderen op aan de mindmap?
- Welke thema's komen bij iedereen terug?

Zo maak je een mindmap

1. Begin met het onderwerp: Zet dat in het midden. Je kunt hier een kleine tekening bij maken of het op andere manieren benadrukken (cirkel/lijnen).
2. Verbind takken aan het onderwerp: Gebruik verschillende kleuren en schrijf op de tak een deelonderwerp
3. Gebruik 1 woord per tak: gebruik zo min mogelijk zinnen en zorg dat alle takken het middelste onderwerp raken. Schrijf alles op wat naar boven komt.
4. Verbind grote takken met subtakken met verschillende onderwerpen per deel onderwerp
5. Blijf tekenen: teken plaatjes bij de subtakken
6. Vul ook na vandaag de mindmap regelmatig aan: de mindmap geeft overzicht en ruimte in je hersenen waardoor er vaak steeds meer ideeën in je opkomen



Voorbeeld van een mindmap over cultuur bij een verandering



Mindmap: Je wilt dat het informele netwerk rondom cliënten een grotere rol speelt in de zorg en ondersteuning aan cliënten



Hoe is de huidige cultuur in je organisatie wel en juist niet behulpzaam in het bereiken van de gewenste verandering?

Mindmap: Je wilt meer technologie inzetten in de zorg als vervanging van geleverde zorg door zorgprofessionals



Voor elke deelnemer printen op a3,
zorgen voor verschillende kleuren
pennen/potloden/stiften

Hoe is de huidige cultuur in je organisatie wel en
juist niet behulpzaam in het bereiken van de
gewenste verandering?

Na vandaag verder? (1)

De gewenste verandering: je wilt dat het informele netwerk rondom cliënten een grotere rol speelt in de zorg en ondersteuning aan cliënten

De gewenste toekomstige situatie: de persoonlijk begeleiders maken met het netwerk rondom elke cliënt afspraken over hoe ze betrokken willen zijn bij de zorg en ondersteuning. Deze afspraken liggen vast in het zorgplan

Bespreek in je organisatie:

- Welk gedrag zou je willen zien bij cliënten, verwanten en medewerkers? Wat moet er in de organisatiecultuur veranderen om de gewenste verandering te bereiken? En welke onderdelen van de organisatiecultuur wil je juist behouden/versterken?
- Welke interventies zijn er nodig om deze cultuurverandering in te zetten? Maak daarbij onderscheid in interventies gericht op cliënten, verwanten en op medewerkers

Na vandaag verder? (2)

De gewenste verandering: je wilt meer technologie inzetten in de zorg als vervanging van geleverde zorg door zorgprofessionals

De gewenste toekomstige situatie: de persoonlijk begeleiders bekijken per cliënt welke zorg en ondersteuning door technologie vervangen kan worden. Deze afspraken liggen vast in het zorgplan.

Bespreek in je organisatie:

- Welk gedrag zou je willen zien bij cliënten, verwanten en medewerkers? Wat moet er in de organisatiecultuur veranderen om de gewenste verandering te bereiken? En welke onderdelen van de organisatiecultuur wil je juist behouden/versterken?
- Welke interventies zijn er nodig om deze cultuurverandering in te zetten? Maak daarbij onderscheid in interventies gericht op cliënten, verwanten en op medewerkers