

**Van verandering naar veranderen.
Hoe breng en hou jij als jongere
mee je organisatie in beweging?**

Nancy De Vogelaere - Dinobusters - 16/05/2024



Welkom!



**Nancy De Vogelaere
& Elke Wambacq**

Dinobusters



Vandaag spreken we over veranderen en verandering... En we zijn niet aan ons proefstuk bezig... Dus kom uit je kot en doe mee :-)

Bruggen bouwen tussen generaties

We don't work, we play :-)



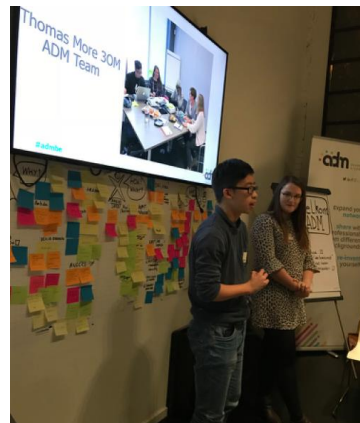
Dinobusters @ ADM
Nancy De Vogelaere & Elke Wambacq
25/11/2014



Samen bouwen
aan ADM

04/12/2017

Dinobuster Nancy De Vogelaere & Yorick Van Hoeymissen - de kracht van het ADM netwerk voor jongeren...

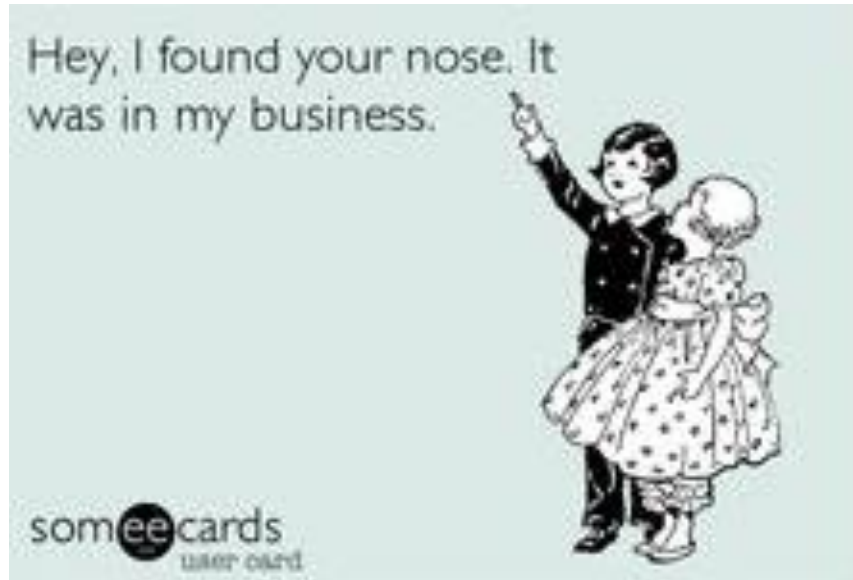


Opwarming: Verandering - veranderen - een veelkoppig monster

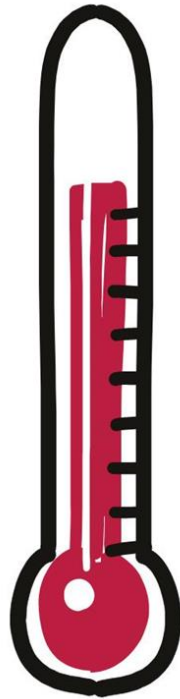


Een kleine opwarmer...

Welke verandering zag jij in je professionele context de afgelopen 3 maanden en... wat deed dat met jou?



Nu... om iets anders dan anders te doen... moet je eerst en vooral energie hebben



**How energetic do you feel right now?
scale: 1-5**

5 = Very energetic

4 = Good, high in energy

3 = in between

2 = low in energy

1 = totally dead



Verandering... een veelkoppig monster?

Samenhang veranderingsaspecten

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



We zijn allemaal gelijk en toch zo verschillend



Sociale achtergrond

Leeftijd

Religie

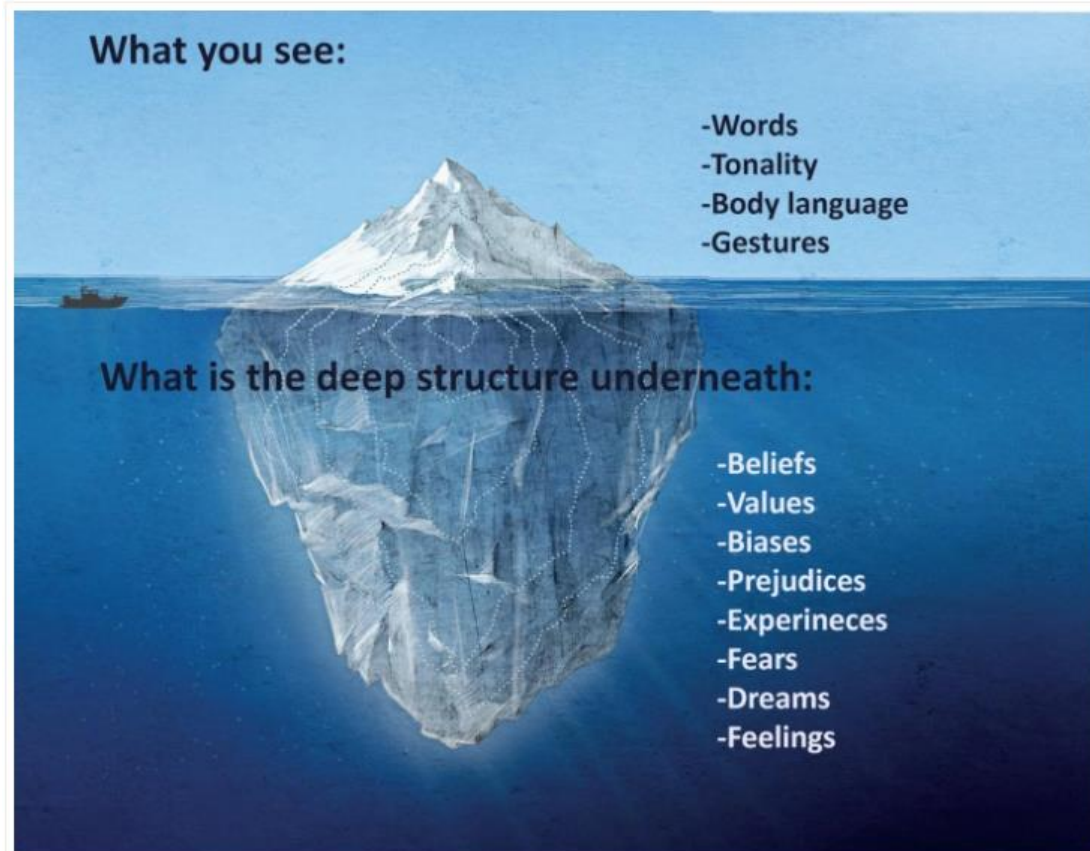
Waarden en normen

Persoonlijkheid

...

We zijn allemaal mensen van vlees en bloed. Dus dit is hoe het werkt

— — —



Veranderen vraagt... verandering

Dus we willen allemaal
verandering...

...maar niemand wil spontaan
veranderen

(...en nog minder onder
ons willen een verandering
“trekken”)



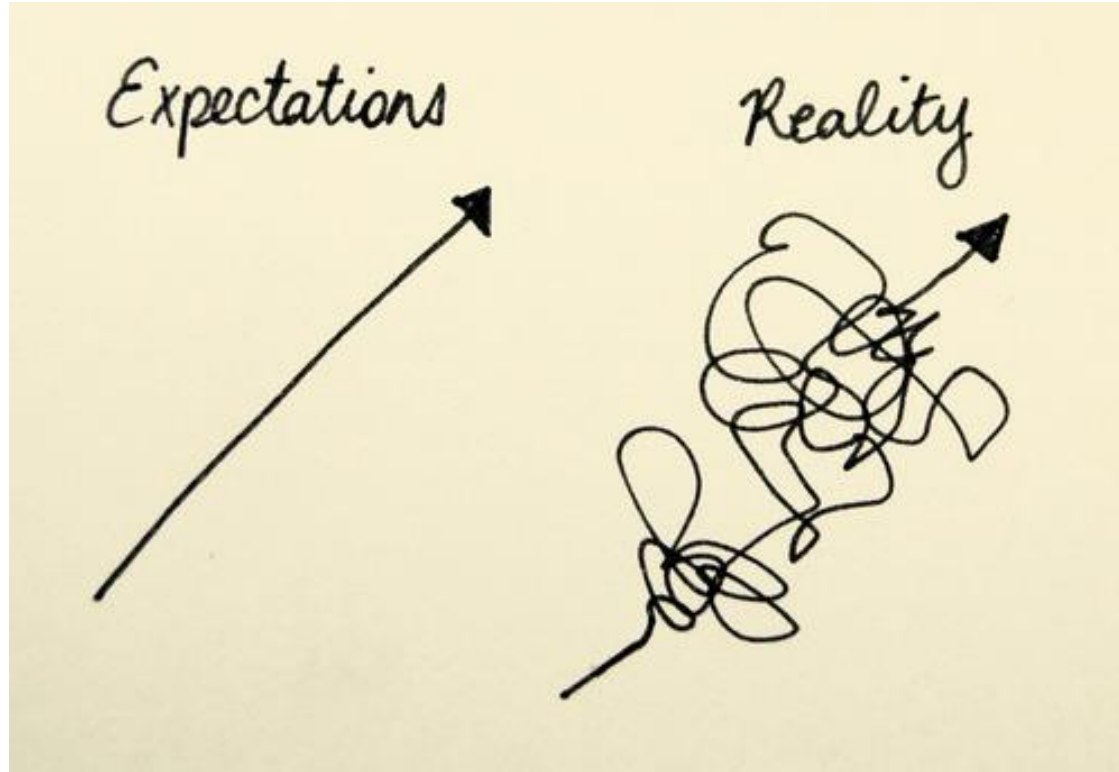
Verandering... begint met een doel voor ogen



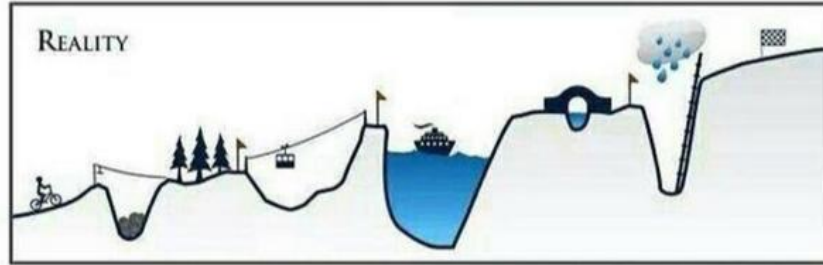
Verandering... begint met een doel voor ogen



Verandering... begint met een doel voor ogen - wat leidt tot verwachtingen

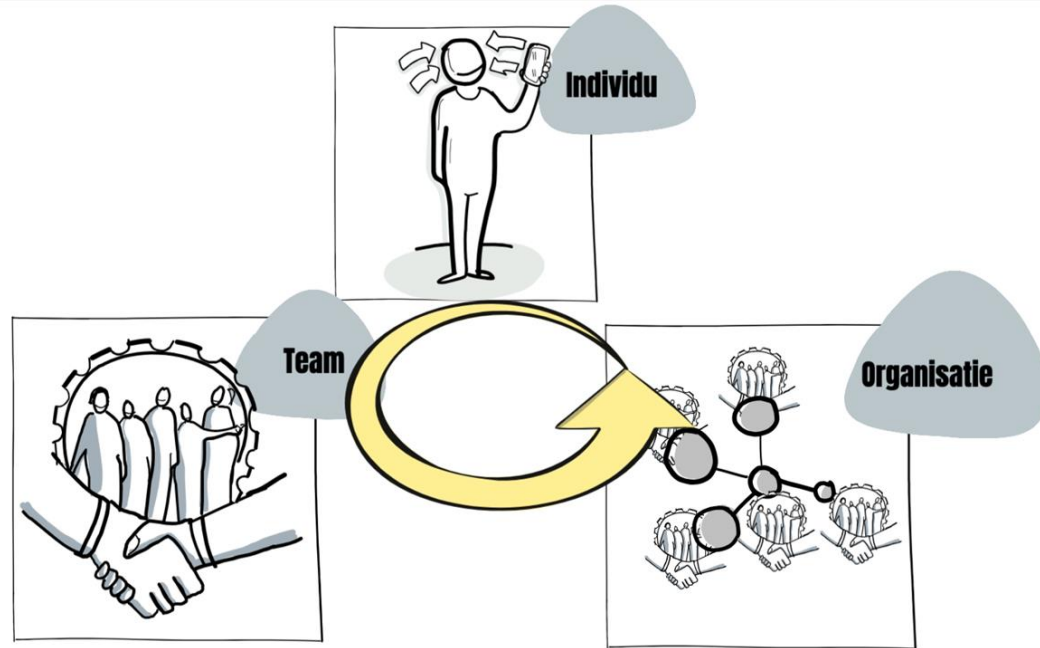


Verandering... begint met een doel voor ogen - al loopt niet alles altijd volgens ...plan



KEEP MOVING FORWARD

We zijn als mens nooit alleen: individu, team, organisatie



Er is geen... one size fits all... Dus verandering is **ALTIJD** maatwerk



1. Waarom verandering lastig is



*“Om anderen te kunnen
bewegen... moet je zelf
bewogen zijn...”*

(Naam onbekend)

1. Waarom veranderen lastig is: we hebben nu al ... een vol hoofd en energie tekort



1. Waarom veranderen lastig is: we zoeken vaste paden (als gewoontedier) (3-Brein-Theorie)

Menselijk brein

Neocortex Denken

Limbisch brein Emotie

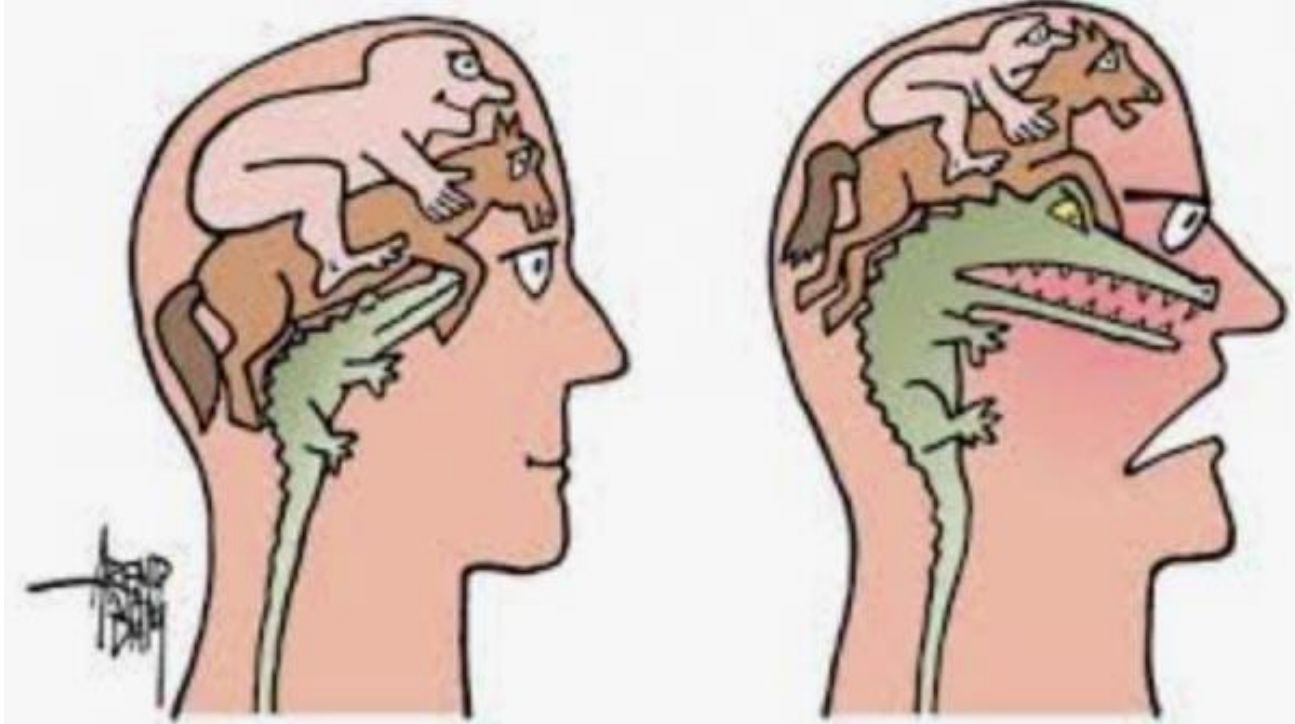
Hersenstam Intuïtie



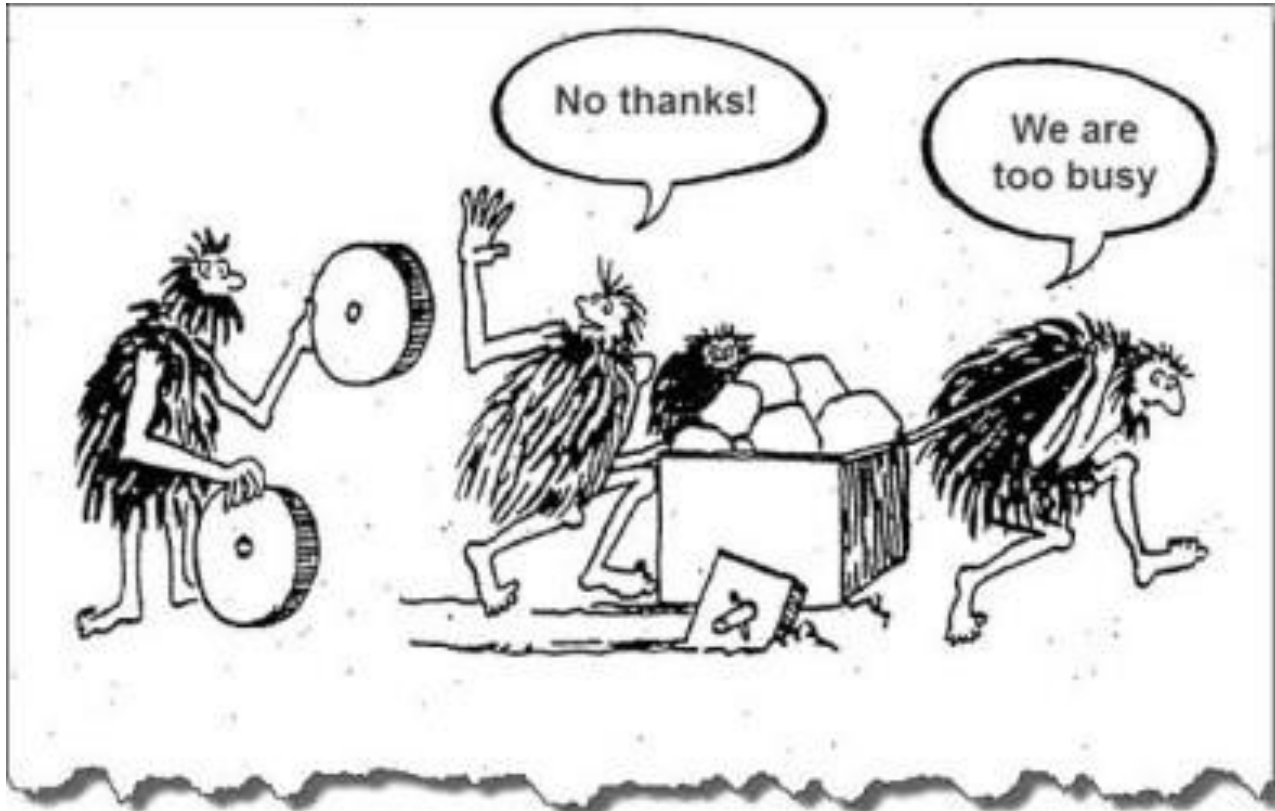
sterkmerk



1. Waarom veranderen lastig is: we zoeken vaste paden (als gewoontedier) (3-Brein-Theorie)



1. Waarom veranderen lastig is: we hebben er dus nooit tijd voor



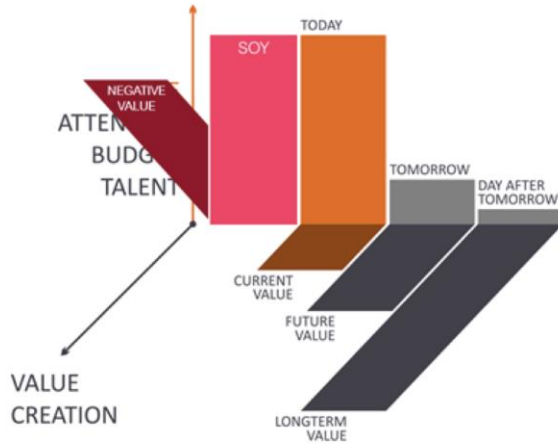
1. Waarom veranderen lastig is: we nemen er nooit tijd voor



https://youtu.be/1TyKq7Q_U0g



1. Waarom veranderen lastig is: We zijn bezig met de shit van gisteren oplossen



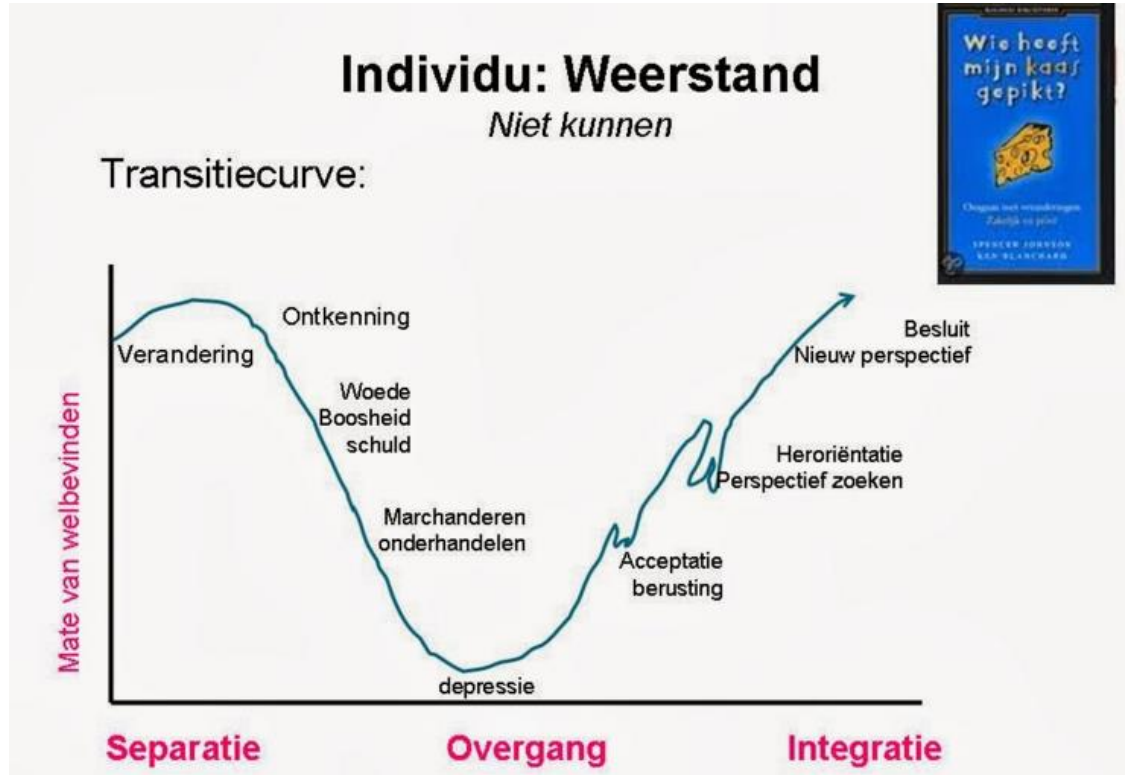
We lopen vast op “shit of yesterday”, waardoor we met moeite op vandaag toekomen – laat staan morgen of overmorgen

Uit: The day after tomorrow, Peter Hinssen



1. Waarom veranderen lastig is: we willen stabiliteit en voelen weerstand als iets “groot” verandert

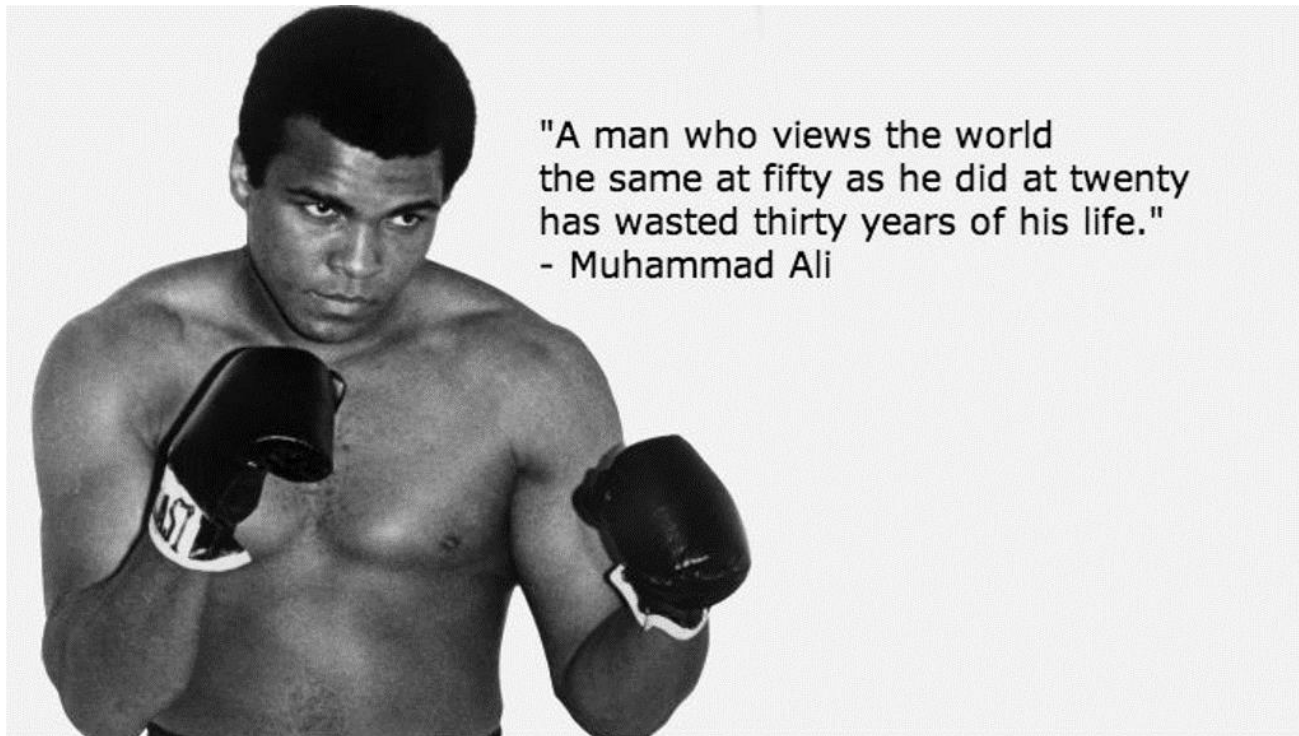
Kübler-Ross:
hoe
rouwverwerking
perfect
toepasbaar
blijkt op élke
grote
verandering in
ons leven



1. Waarom veranderen lastig is: we willen stabiliteit en voelen weerstand als iets “groot” verandert

Tegelijkertijd is verandering INHERENT aan de menselijke evolutie

(en is er weinig weerstand als het geleidelijk aan gebeurt)



"A man who views the world the same at fifty as he did at twenty has wasted thirty years of his life."
- Muhammad Ali

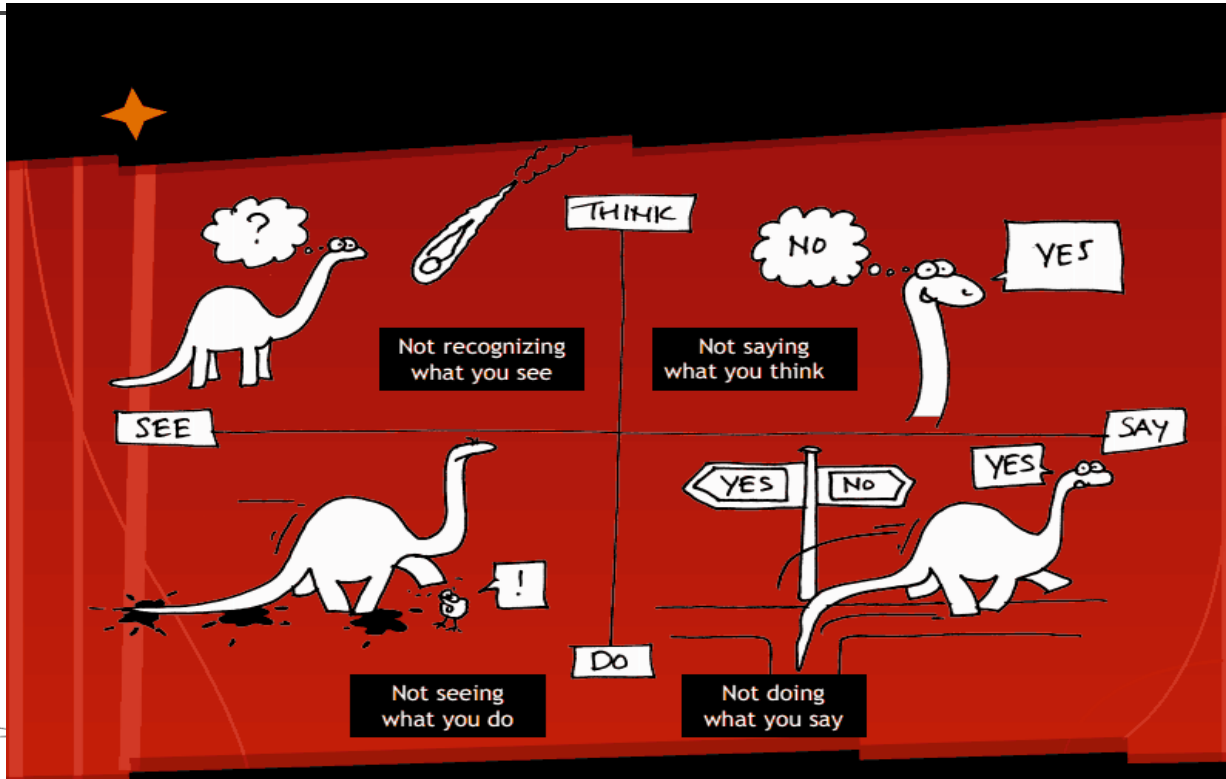


1. Waarom veranderen lastig is: we willen een veilige omgeving

veilige
omgeving
draait
natuurlijk ook
vooral om
MENSEN in die
omgeving



1. Waarom veranderen lastig is: het leidt tot weerstand (bij élk van ons)



1. Waarom veranderen lastig is: we horen het vaak uit tweedehand via radio trottoir

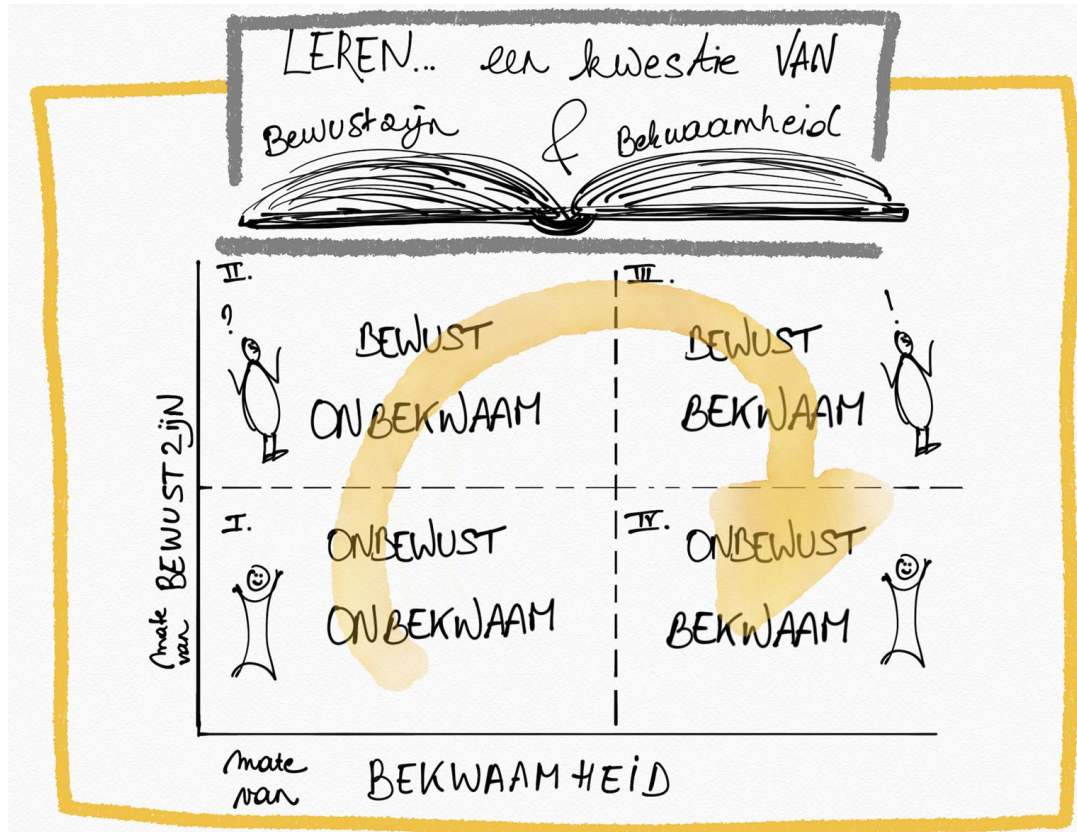


1. Waarom veranderen lastig is: we horen het vaak uit tweedehand via radio trottoir

- *Leidinggevenden denken zes maanden na over de strategie*
- *Ze nemen zes weken om het op papier te zetten*
- *In zes dagen overtuigen ze hun staf*
- *In zes uur wordt het aan de manschappen verteld*
- *Die hebben zes minuten om het te begrijpen*
- *En zes seconden om vragen te stellen*
- *Is het dan zo gek dat de “vloer” niet doet wat de top wil?*



1. Waarom veranderen lastig is: het is een STRETCH



2. Van verandering naar veranderen. Hoe breng en hou je je organisatie in beweging?



2. Verandering ><Veranderen... Organisaties - Teams? Het draait om mensen - elk met hun eigen persoonlijkheid



@bryanMMathers



IT'S ALL ABOUT PEOPLE



2. Verandering ><Veranderen... Organisaties - Teams?

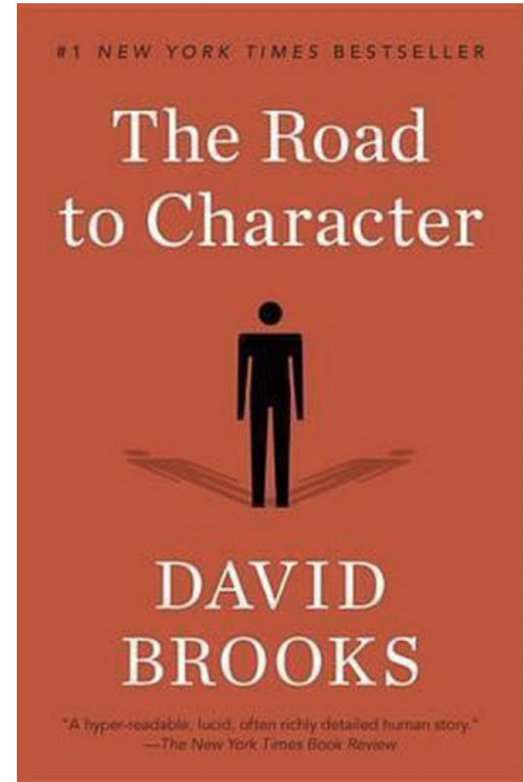
Het draait om mensen - elk met hun eigen persoonlijkheid

David Brooks:

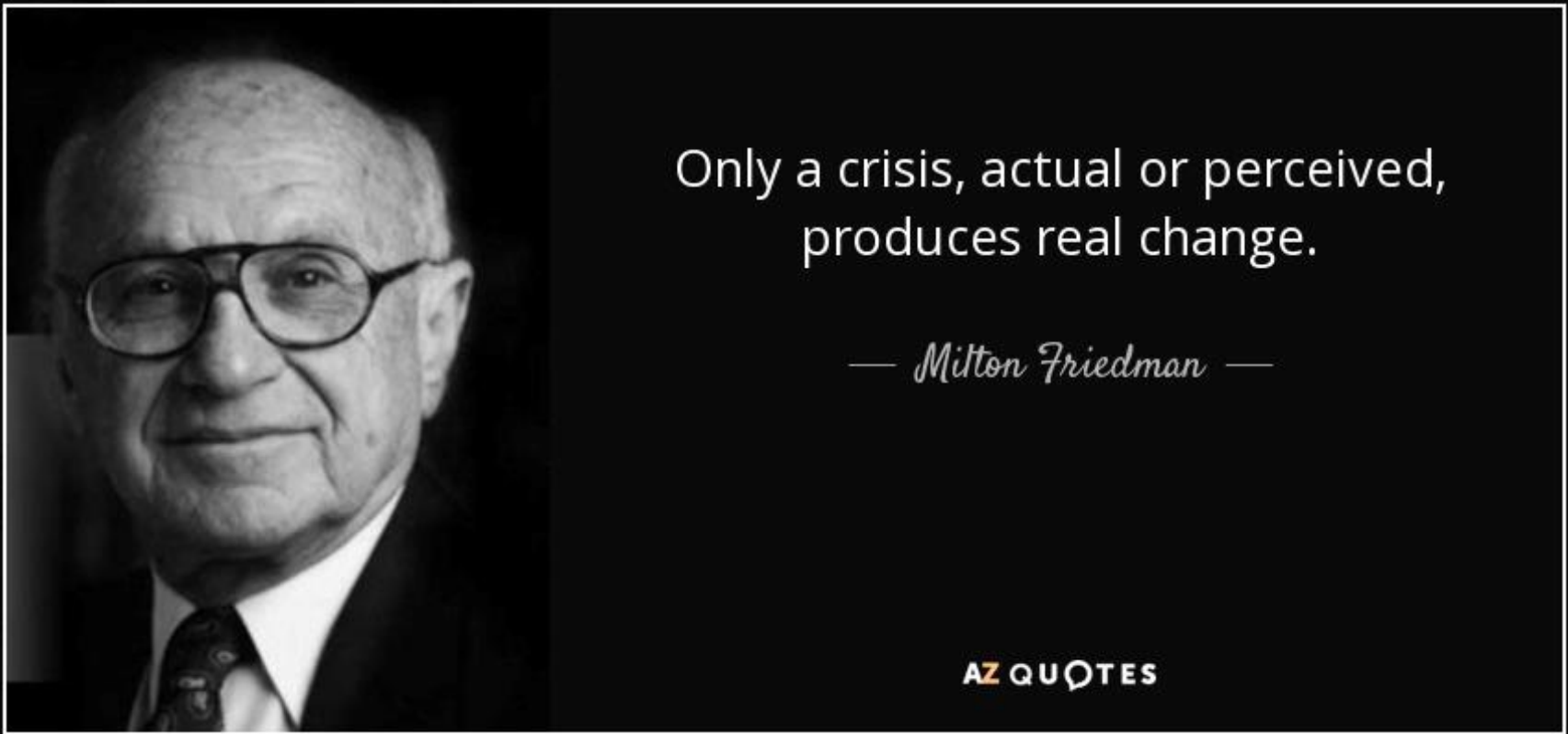
- Karakter & gewoontes = persoonlijkheid

En toch zeggen we... “Maar ik ben zo” in plaats van
“Ik GEDRAAG me zo”

*Weetje: We kunnen géén positief leven leiden met
negatieve gedachten*



Maar we moeten wel het gevoel hebben dat het “nodig” is, of we blijven lekker doen wat we altijd deden...



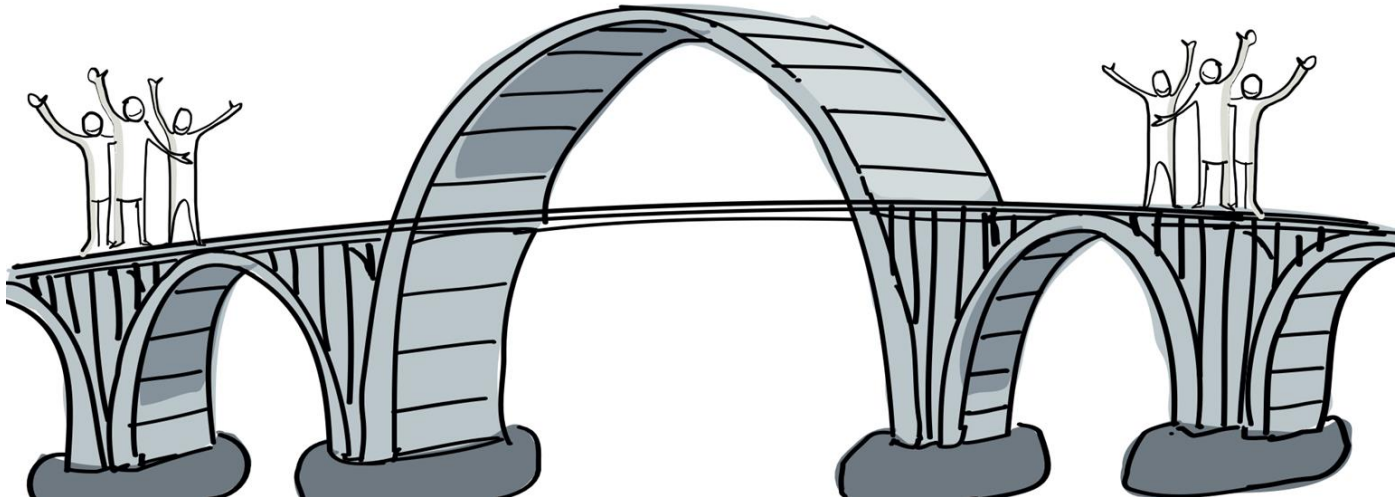
2. Verandering ><Veranderen... Organisaties - Teams?

Het draait om mensen - elk met hun eigen persoonlijkheid

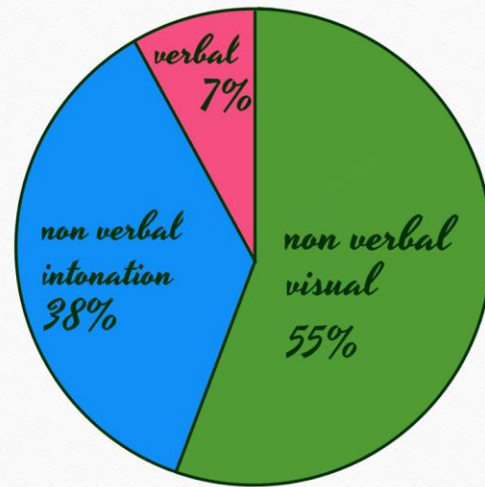


2. Verandering ><Veranderen... We hebben dus communicatie nodig om elkaar te vinden

**Bruggen bouwen naar elkaar =
verbinding opzoeken (via taal)**



2. Verandering ><Veranderen... We hebben dus communicatie nodig om elkaar te vinden



NOT ALL COMMUNICATION IS TALK...



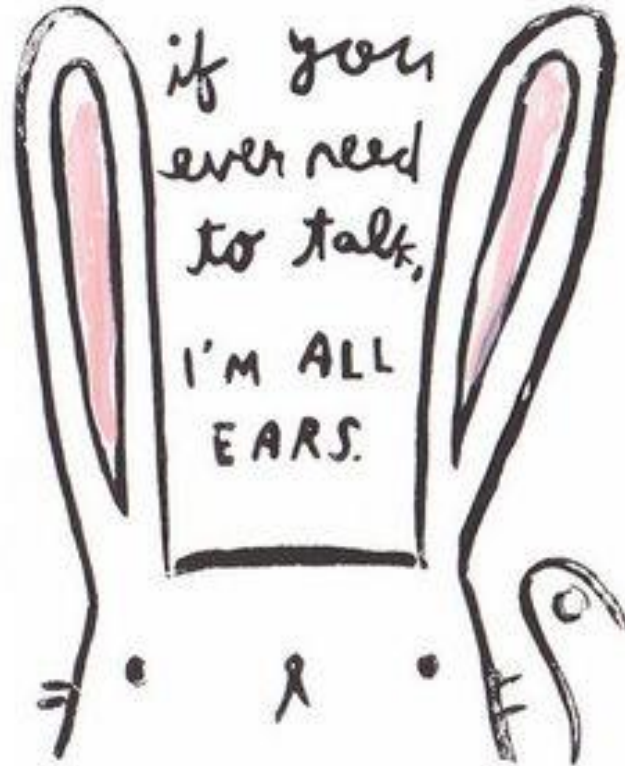
2. Verandering ><Veranderen... We hebben dus communicatie nodig om elkaar te vinden



**“THE SINGLE BIGGEST PROBLEM IN
COMMUNICATION IS THE ILLUSION THAT IT HAS
TAKEN PLACE.”**

GEORGE BERNARD SHAW

2. Verandering ><Veranderen... Luisteren (dubbel zoveel als praten)



2. Verandering ><Veranderen... Luisteren is echter niet zo evident



2. Verandering ><Veranderen... Luisteren is echter niet zo evident

**The biggest
communication problem is
we do not listen
to understand.**

We listen to reply.



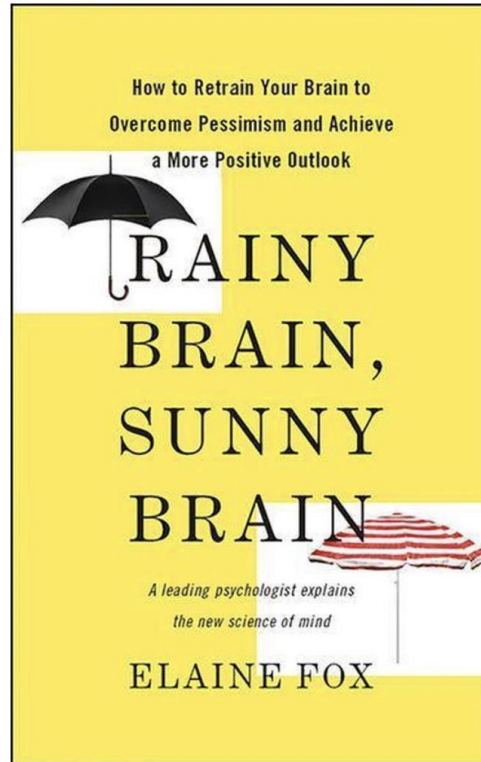
2. Veranderen: begint met een positieve attitude



2. Veranderen: begint met een positieve attitude

Elaine Fox

We hebben allemaal onze neiging... 50% kans - maar positivo's hebben wel een voordeel...



2. Veranderen: daag jezelf uit

Welke mindset zie
jij rond je?

Welke mindset heb
jij?

What Kind of Mindset Do You Have?



I can learn anything I want to.
When I'm frustrated, I persevere.
I want to challenge myself.
When I fail, I learn.
Tell me I try hard.
If you succeed, I'm inspired.
My effort and attitude determine everything.



I'm either good at it, or I'm not.
When I'm frustrated, I give up.
I don't like to be challenged.
When I fail, I'm no good.
Tell me I'm smart.
If you succeed, I feel threatened.
My abilities determine everything.

Created by Reid Wilson @wayofbeingath. ©️🇺🇸🇳🇪🇸 Icon from themuzgmic.com

2. Veranderen: heeft motivatie nodig

MOTIVATION

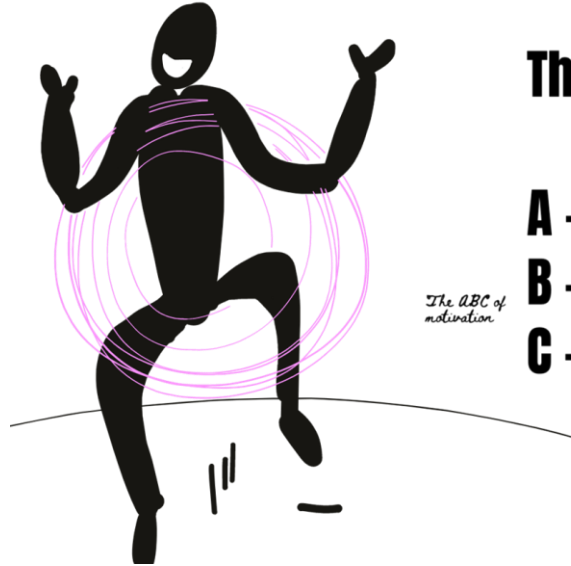


Loading...



2. Veranderen: heeft motivatie nodig

De intrinsieke
motivatie theorie



*The ABC of
motivation*

The ABC of motivation

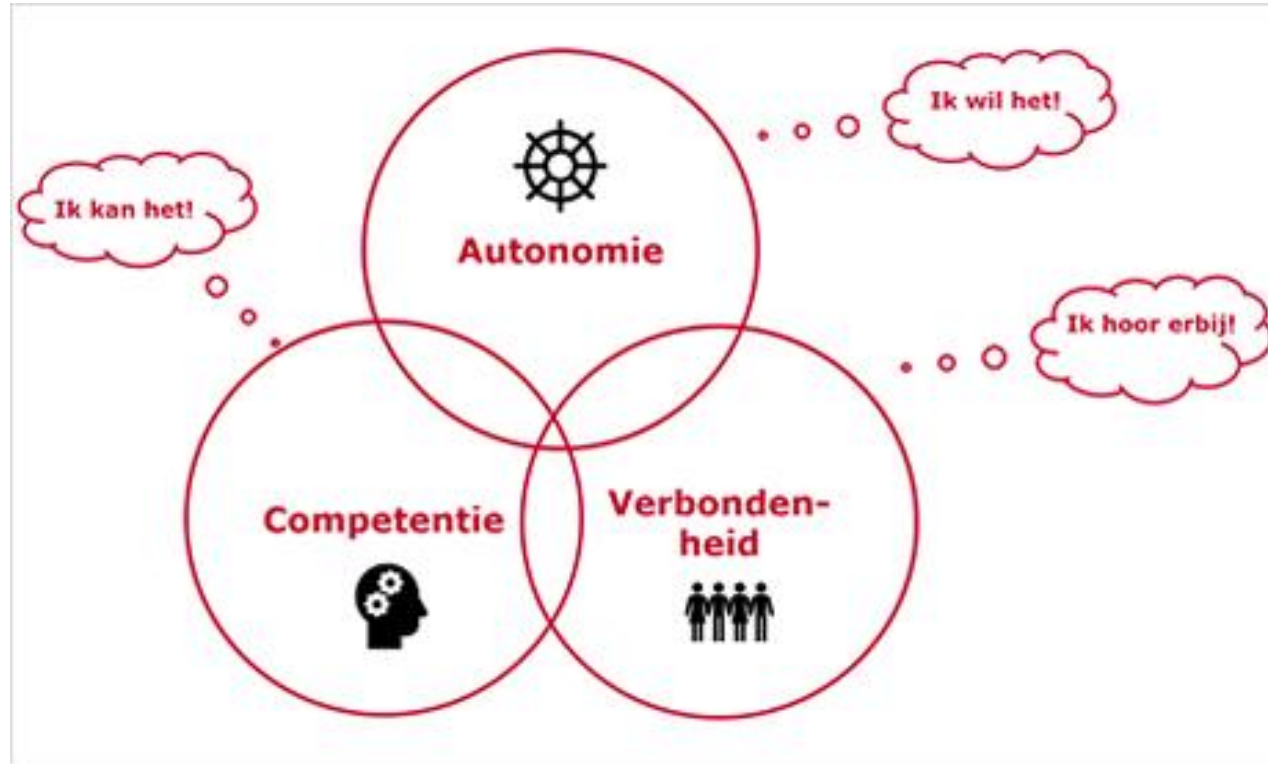
A - Autonomy

B - Belonging

C - Competence

2. Veranderen: heeft motivatie nodig

De intrinsieke
motivatie theorie



3. Iedereen ambassadeur!



Iedereen ambassadeur!

You deserve to do work you

LOVE

and share it with the world.

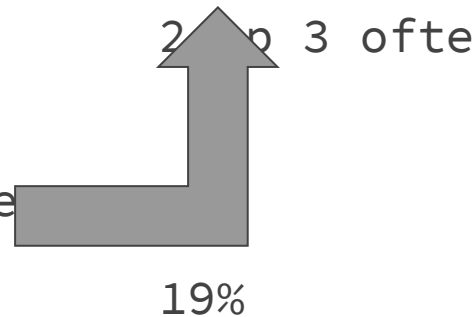


De kracht van het ambassadeurschap

♥ organisatie waar men werkt en wil daarover vertellen

66%

Durft daar (online en IRL) iets over zeggen



⇒ 47% LAAGHANGEND FRUIT



Want veranderen doe je samen... met heldere communicatie

3 TIPS OM VERBINDEND TE COMMUNICEREN



1. GEBRUIK LSD

Luisteren **S**amenvatten **D**oorvragen

2. SMEER NIVEA

Niet Invullen Voor **E**en **A**nder



3. LAAT OMA (VAKER) THUIS

Oordelen **M**eningen **A**dviezen

En wees een
OEN (Open,
Eerlijk en
Neutraal)



Fit → productiviteit 48% hoger! En toch:

40% nieuwelingen < 18 mnd

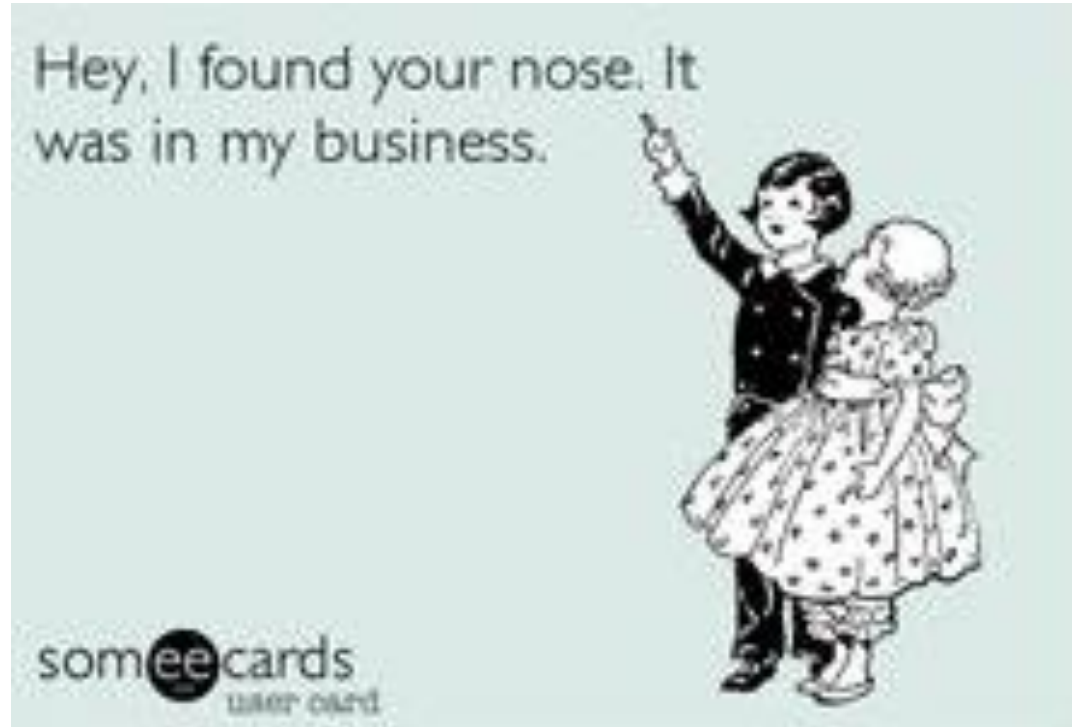


De kracht van het ambassadeurschap

**GELOOF
WAARDIG**



En om het af te leren... - Wat is jouw eerste stap?



Want weet... Time is not always on your side...



48u



4. Voor wie meer wil weten...

Heel veel theorieën over Change Management in ORGANISATIES

(maar behoed je voor copy paste - dus altijd toepassing in de context)

- Lewin's Change Management Model
- Mc Kinsey's 7S Change Management Model
- Kotter's Change Management Model
- Nudge Theory of Change Management
- Bridges Transition Model
- PCDA Cyclus
- ...

5. En weet... De échte kracht van verandering zit IN je eigen organisatie - met eigen ambassadeurs en mensen die de noodzaak van de verandering zien...



Alone we can do so little;
together we can do so much.

-Helen Keller

You never walk alone... Enkele hulplijnen

websites / blogs : www.dinobusters.be
www.nancydevogelaere.org www.elkewambacq.org

Twitter: @dinobusters @NancyDVogelaere @inno_elke

Instagram: <https://www.instagram.com/dinobusters/>

<https://www.instagram.com/nancydvogelaere/>

Facebook : <https://www.facebook.com/dinobusters/>

Mail: info@dinobusters.be of natuurlijk

elke@dinobusters.be 0495 75 17 94

nancy@dinobusters.be - 0491 96 68 12

