

# Quarens : organisatiebreed verandertraject

0

## FASE 0 Open gesprek

Welk is uw hulpvraag?  
In welke mate is deze gerelateerd aan de strategie en/of aan de menskant van de organisatie?

1

## FASE 1 Strategische benadering

Helderheid brengen in de complexiteit van de organisatie	Heldere business-strategie - duidelijke strategische ankers - objectieve beginmeting-persoonlijkheidsprofielen	Duurtijd : 1 - 6 maand
--	--	------------------------

Stap 1 Strategiebepaling	Stap 2 Strategiebepaling	Stap 3 Strategiebepaling
Waarde van een strategie. Wat is missie, visie, markt? Wat is de bestemming en de route?	Bepalen van de "ooit", de "droom"	Bepalen van de strategische ankers via een businessgerelateerd co-creatief proces
Online : begrijpen van "strategietaal" en voorbereidend werk		
Bepaling van de missie, visie, markt, core-business van de organisatie	<i>In co-creatie met het leiderschapsteam</i>	In co-creatie met leiderschaps- en managementteam - leren werken met business design & wheel of co-creation
<i>In co-creatie met het leiderschapsteam</i>		

Stap 4  
0-meting

Meting van de bereidheid tot  
verandering

Bij leiderschap en management: online  
en onsite

Stap 5  
Persoonlijkheidsprofielen

Helder krijgen van de persoonlijke  
impact op veranderingsbereidheid bij  
het leiderschap en management

Insights Discovery profielen van  
leiderschaps- en managementteams

## FASE 2

### Implementatiefase - werken aan de hefboomen van een sterke veranderstrategie

<p>Vanuit een heldere veranderstrategie betrokkenheid creëren- vaardigheden aanscherpen- cultuur- en gedragsverandering neerzetten</p>	<p>Duidelijk omliggende acties - actief en zichtbaar sponsorschap - zichtbare vooruitgang in de verandering - duidelijke communicatie</p>	<p>Duurtijd: 3 tot 6 maand</p>
--	---	--------------------------------

Stap 1 hefboom 1	Stap 2 hefboom 2	Stap 3 hefboom 3
<p>Veranderstrategie en communicatiestrategie</p>	<p>Een gedragen cultuurstrategie</p>	<p>Aanleren van de nodige vaardigheden om de cultuur vorm te geven .</p>
<p>Een ondersteunend sponsorship-model + een krachtige veranderboodschap met een sterke 'waarom' + een duidelijk communicatieplan + bepalen van de rollen in de verandering</p>	<p>Bepalen van kernwaarden en streefwaarden - "walk the talk" - implementatie op de werkvloer</p>	<p>Opleidingsplannen en persoonlijke ontwikkelingsplannen</p>
<p>In co-creatie met leiderschap- en managementteam - bepalen van de rollen adhv Insights Discovery - communicatie vanuit de kleuren</p>	<p>In co-creatie met teams van medewerkers</p>	<p>In co-creatie met teams van medewerkers</p>

Stap 4 hefboom 4
Meting 2
Meting van de veranderingsbereidheid na fase 2
<i>Bij leiderschap en management én bij teams van medewerkers: digitaal en onsite.</i>

Stap 5 Ondersteunend
Weerstandmanagement
Omgaan met weerstand - feedback - geweldloze communicatie - coachend leiderschap
<i>Bij leiderschap en management - leidinggevend van teams - online en onsite trainingen</i>

## FASE 3

### Verankeringsfase

Versterken en verankeren	Opnemen van de business vanuit de veranderde organisatie	Duurtijd: 2 - 3 maand
--------------------------	--	-----------------------

Stap 1
Inzetten van versterkende mechanismen
Levendig houden van missie en visie
<i>Voor alle medewerkers : via diverse communicatiemiddelen en best practices</i>

Stap 2
De nieuwe cultuur verankeren in de HR-strategie
De kernwaarden en streefwaarden als leidraad bij evaluatie, boarding en ontslaan van medewerkers
<i>HR- en leiderschapsteam</i>