

Communicatie, heldere wederzijdse verwachtingen & participatie, monitoring

Intern draagvlak
Communicatie & participatie

Identiteit, duidelijkheid inzake inhoud, impact & werkingsmiddelen



Heldere visie/kernopdracht, intern draagvlak voor visie, **Waarom** staat centraal
Overkoepelende identiteit

Elk ontwerp heeft voor- en nadelen
Communicatie binnen & tussen kernprocessen
Minimale flexibiliteit en bijsturing mogelijk maken

Groot genoeg, niet te groot
Profielen versterken: KSA van medewerkers
Wie zet je waar?

Heldere definitie van "zelfsturing": waarover (niet)?
Duidelijk "sturend kader" en sterk leiderschap

Visie op leiderschap
Sturing versus zelfsturing
Niet alleen taakgericht, ook nood aan **mensgericht leiderschap**

Sterk leiderschap : visie uitdragen, communicatie, betrokkenheid, participatie, sturing vs zelfsturing, begrip

Teamcharter
Tijd maken voor teamwerking
Prioriteiten stellen
Interne versus externe ondersteuning v/h team (teamcoach, verantwoordelijke)

Duidelijke rol, verwachtingen & mandaat:
inhoudelijke versus emotionele ondersteuning
Continuïteit veranderteam

3. Contact en samenwerking: scholen & VCLB

2. Extern draagvlak

1. Externe veranderingen

4. Doelen en prioriteiten van de organisatie

5.1. Ontwerpkeuzes: kernprocessen en teams

5.2. Team-grootte en -samenstelling

6. Sturing versus zelfsturing

7. Leaders in verandering

8. Leaders van verandering

9. Team-werking

Rolafbakening
Communicatie (A-Z) & overlegsysteem, **identiteit**

CULTUUR

STRUCTUUR

LEIDERSCHAP

TEAMS

MEDEWERKER

11. Tussen teams

12. Taak-eisen, rolprob., emot.bel

Nieuwe rol: voorbereiding, ondersteuning, **rol lg, rolduidelijkheid, prio-syst.**

Organisatorische factoren

Externe factoren



Processmatige factoren

21. Positieve uitkomst, steun & inzet

20. Spanningen t.g.v. verandering

19. Verandermanagement: Opvolging en ondersteuning

18. Draagvlak (communicatie, informatie & betrokkenheid)

17. Timing van de verandering

16. Veranderteam

15. Veranderkoers

Werkcultuur, Opvangnet, **POP, sterk lg, zelfzorg**, sensibilisatie PSR, gedeelde verantwoordelijkheid

Nood aan **positieve FB van het werk**
Intern draagvlak: open, eerlijke en wederzijds communicatie, "hoe" van verandering, vieren van successen, veranderkoers

Transparante rolinvulling en -afbakening
Inwerktijd nieuwe rol, focus op nieuwe organisatie versus nieuwe teams (**identiteit**), bewaken van **zinvol werk (A-Z)**, communicatie binnen & tussen teams, degelijk verandermanagement

Rol van centraal niveau? Flanders synergy? Veranderteam? Directie?
Gevoel voor obstakels & spanningen
Leaders van en in verandering

Open cultuur: FB geven én nemen
Oprechte inspraak (participatie)
Betrokkenheid management
Open houding naar MWS, **extern draagvlak a.s.a. intern draagvlak**

Fasering, hoeveelheid veranderingen, beschikbare tijd per veranderstap
Duidelijke veranderkoers, **eerlijke communicatie**, voorbereiding nieuwe rol

Twee-richtingsverkeer (VT – MWS), gedeelde verantwoordelijkheid
Betrokkenheid directeur
Continuïteit na ophef

Heldere visie en richting: waarom veranderen?
Overkoepelende identiteit
Rol **verandermanagement**
Blijvend communiceren & uitdragen