

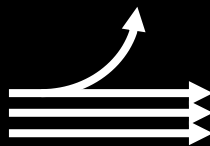
Veranderen met de hele organisatie

Michiel Dietvorst



De business van morgen
wordt vandaag mogelijk gemaakt

door je **medewerkers**.



Onderscheidend
vermogen



Magneet
voor talent



Uitdager
in de markt



Plezier
en trots

Ideeën zijn de meest effectieve **hefboom** voor **verandering**: iedereen heeft ze, ze zijn **doelgericht** en maken mensen **trots**.



In 4 jaar...



4.500

verzameld



400

uitgevoerd



2.700.000

meer winst gerealiseerd



Bevlogenheid



Expertise breed beschikbaar

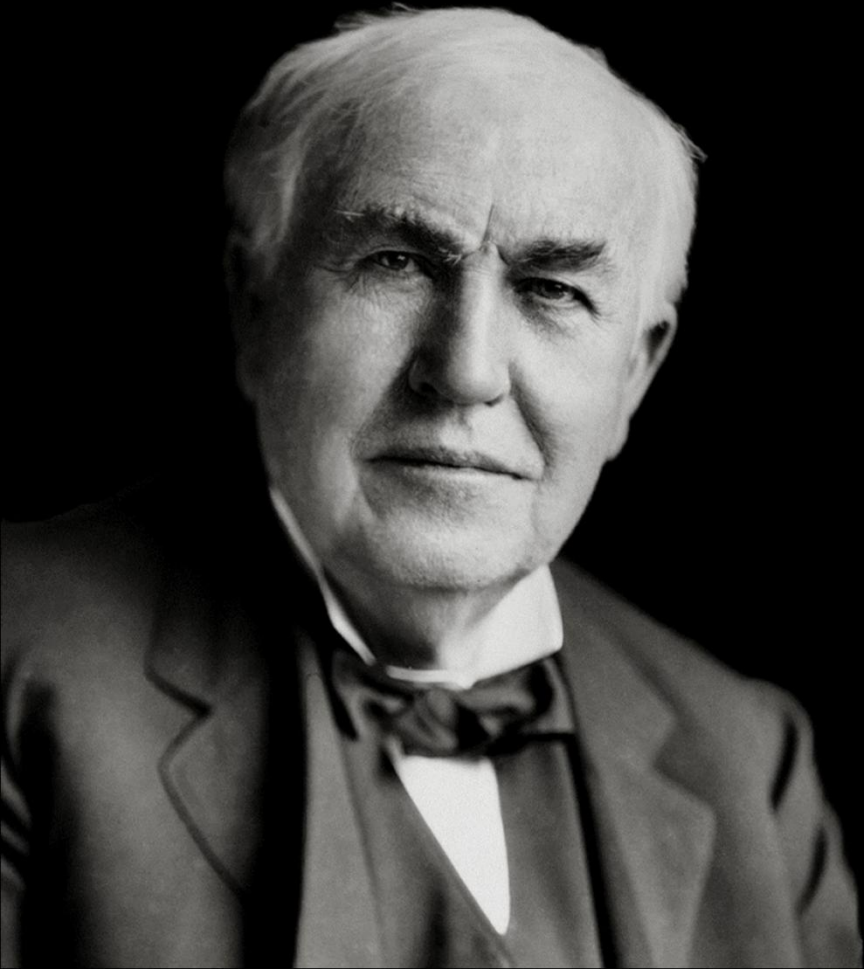


Meer winst

PRAKTIJKVOORBEELD

Na de derde reorganisatie was de emotionele bankrekening bij de medewerkers leeg. Ze waren niet meer bereid nog een stap extra te zetten. Totdat ze ruimte kregen met hun eigen ideeën aan de slag te gaan. Ze werden weer trots op wat ze samen bereikten. Op eigen initiatief spraken ze ineens wel 's avonds op kantoor af. Om onder het genot van een stuk pizza, hun idee verder uit te werken en in praktijk te brengen. Voor de directie een belangrijker resultaat dan de financiële waarde





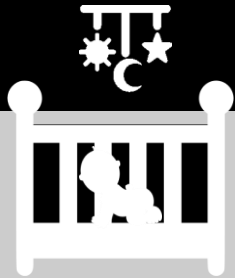
**OPPORTUNITY IS MISSED BY
MOST PEOPLE,
BECAUSE IT IS
DRESSED IN OVERALLS
AND LOOKS LIKE WORK.**

PRAKTIJKVOORBEELD

Bij een internationale reisorganisatie liet de boardroom externe consultants onderzoeken waarom de doelgroep 25 – 35 jaar achter bleef bij online boekingen. De conclusie van deze dure adviseurs: door de grote levensveranderingen bij de doelgroep kopen ze van mensen en niet online.

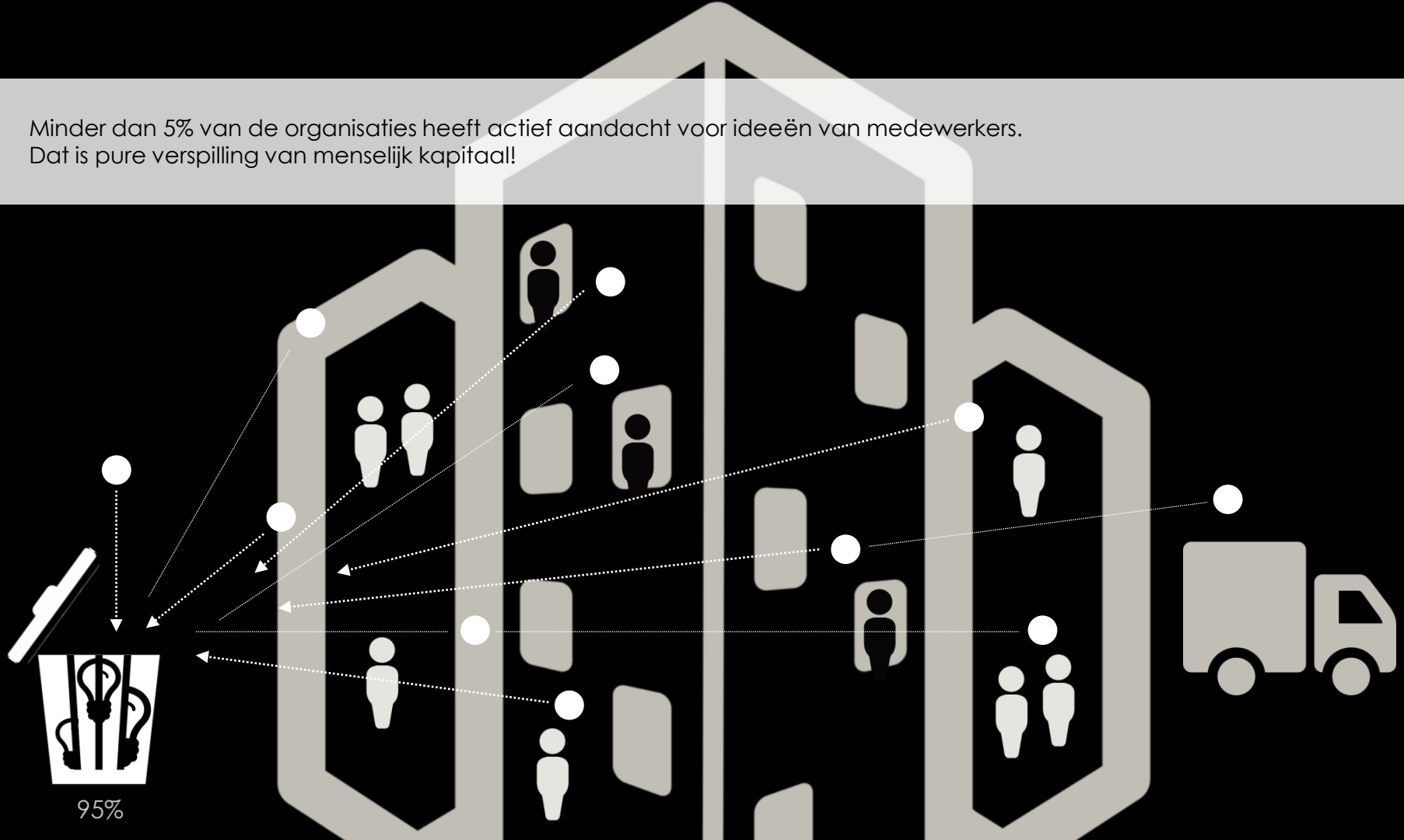


De medewerker vertolkte de stem van de klant.



De werkelijke oorzaak bleek de knop voor het reserveren van babybedjes te zijn die niet werkte. Dat was snel gefixt en leverde miljoenen op!

Minder dan 5% van de organisaties heeft actief aandacht voor ideeën van medewerkers.
Dat is pure verspilling van menselijk kapitaal!



Welke veranderingen moet je plaats laten vinden als je structureel ideeën van medewerkers uitgevoerd wil krijgen?



Bevlogenheid



Expertise breed beschikbaar



Meer winst

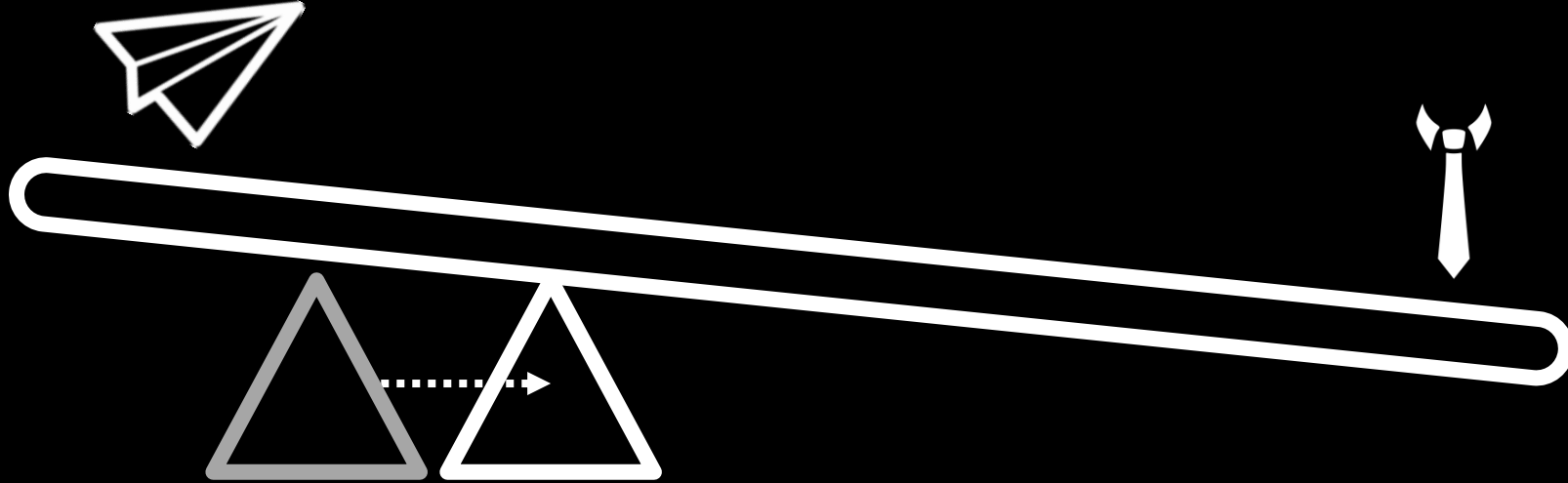
Organisaties lijden onder de beheersmatige reflex. Het bereiken van grootse resultaten is door de angst om te falen en de neiging om alle risico's uit te bannen, naar de tweede plaats verdrongen



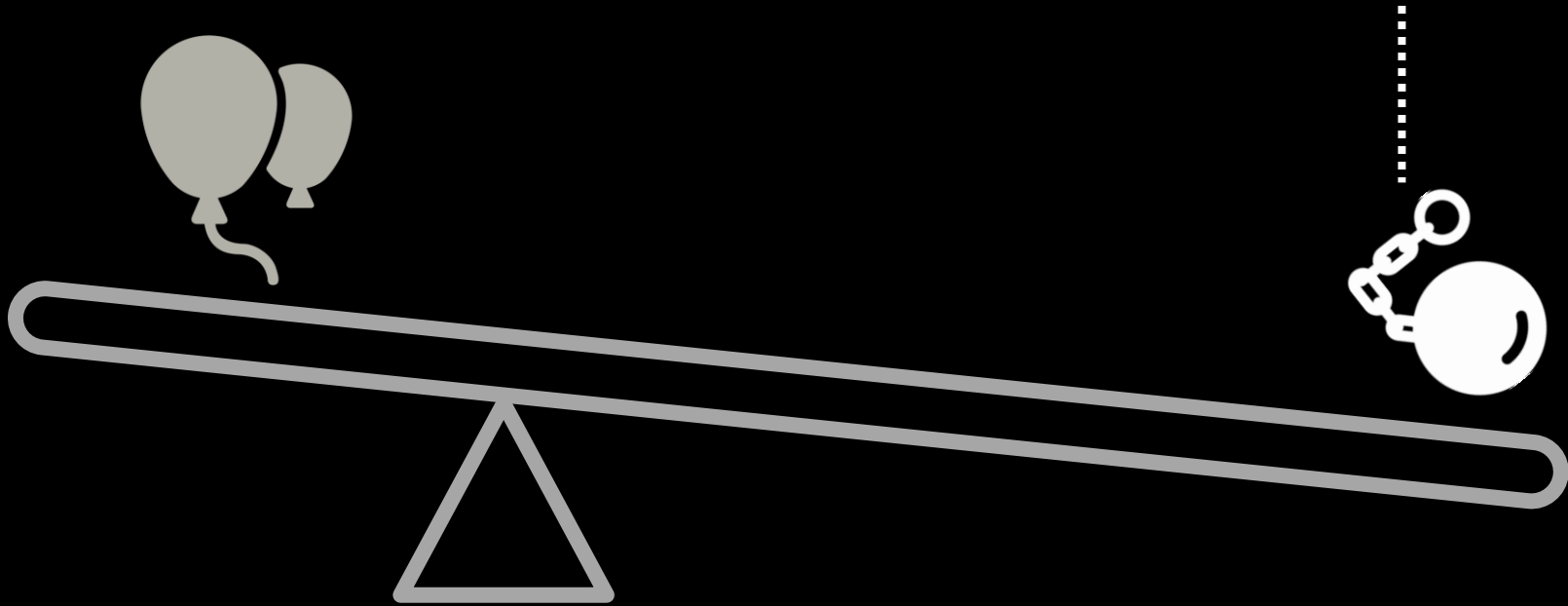
Successen ontstaan door ruimte. Ruimte om te experimenteren, leren door te mogen falen, in beweging door kleine stappen. Doen is immers de beste manier van denken.



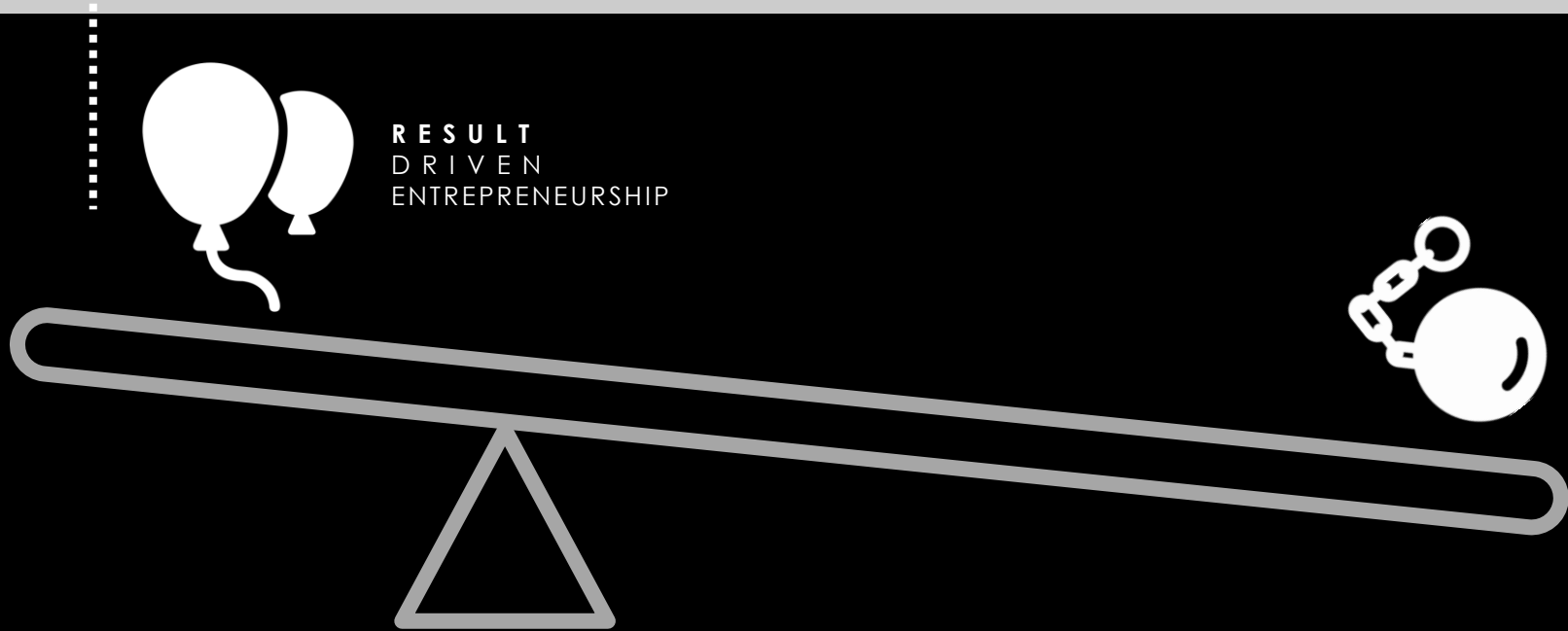
Ideeën zijn een ideaal middel, overzichtelijk en lossen directe uitdagingen op. Medewerkers hebben belang bij succes en zijn inventief om direct bij te sturen waar nodig.



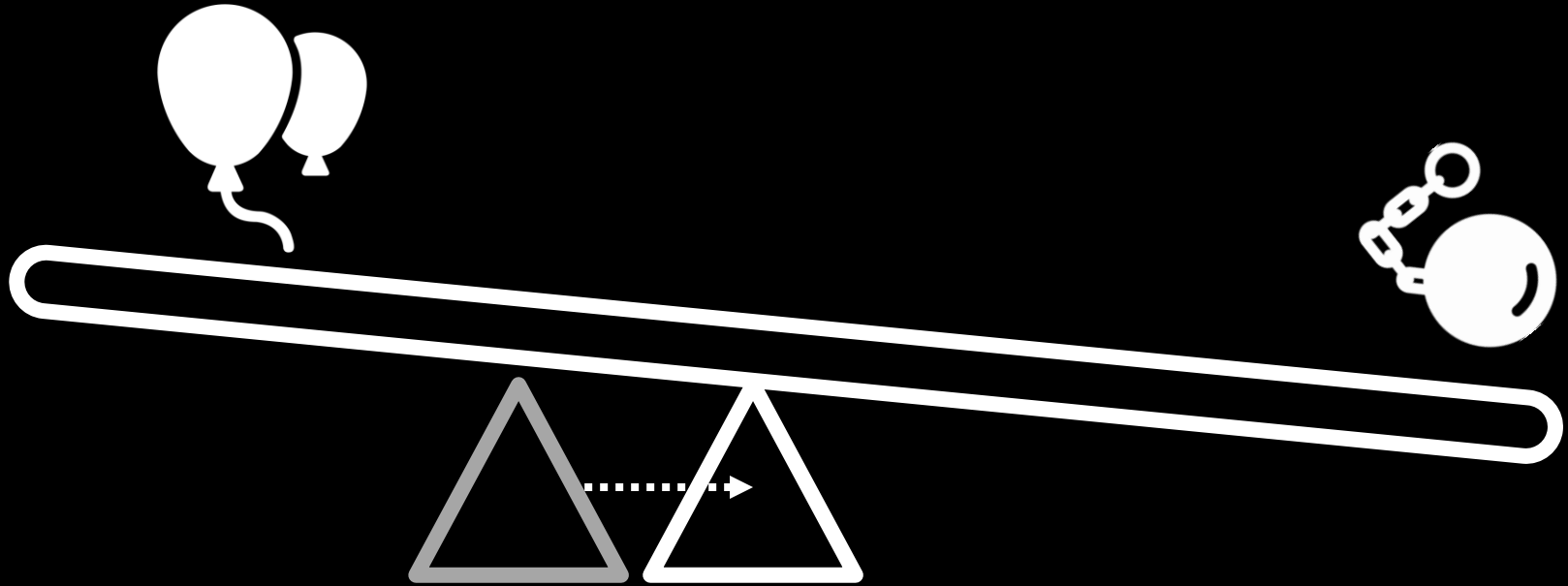
Verandering is noodzakelijk. Maar als iedereen de marsroute opgedrongen krijgt, gaan de hakken in het zand. Iedereen wil wel veranderen, maar niemand wil veranderd worden.



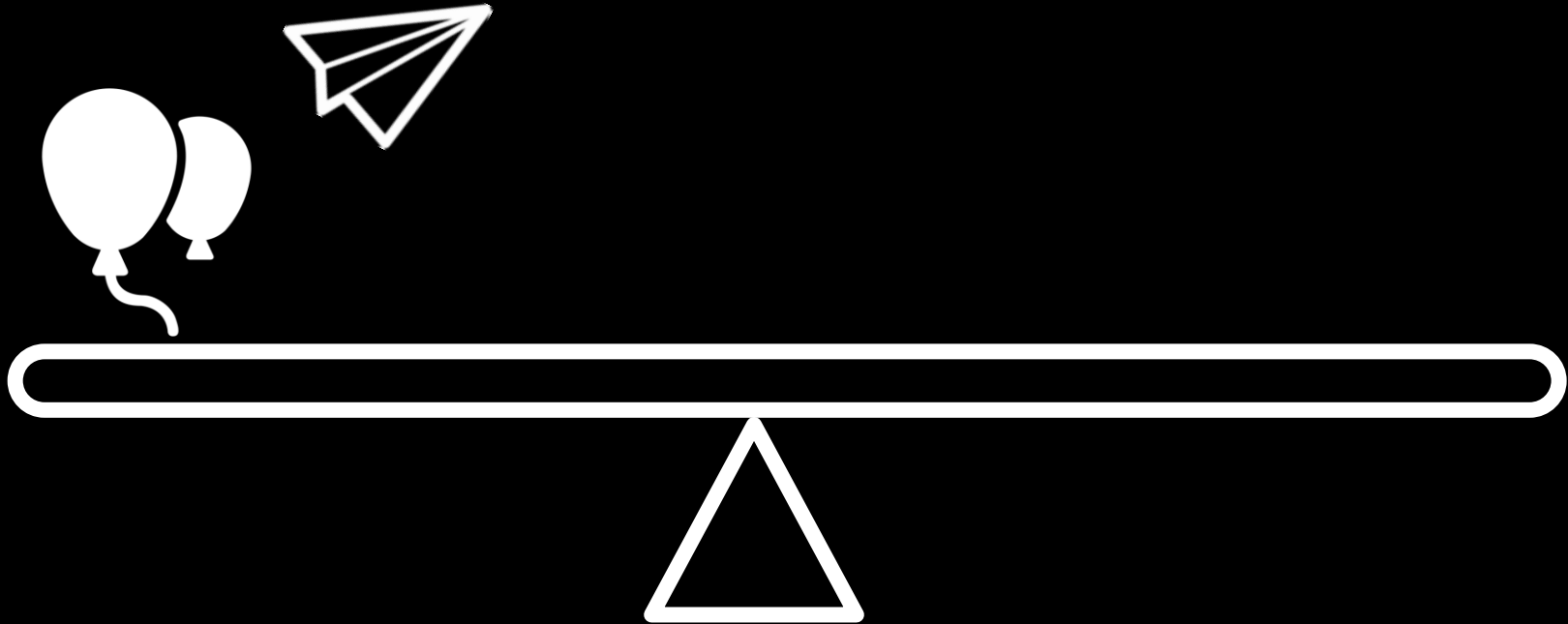
Zelf de verandering vorm geven en met actieve bijdrage, brengt de energie naar het veranderen zelf, in plaats van in het creëren van het draagvlak.



Ideeën zijn een ideaal middel, binnen de verantwoordelijkheid van medewerkers en gestoeld op hun expertise. Accepteer wel dat het anders zal gaan dan jij als manager zou bedenken!



De combinatie van 'Doen is de beste manier van denken' en 'Samen vorm geven aan verandering', brengt de organisatie in evenwicht en klaar om de toekomst vol vertrouwen tegemoet te treden..



QUOTE

Mensen zijn heel goed in staat om privé belangrijke besluiten te nemen.

In de organisatie stoppen we iedereen in hokjes en laten we functietitels bepalen hoe goed je beslissingen zijn.






daadkracht



draagvlak



€ 46.000.000.000

winstpotentie voor de
BV Nederland

€ 600.000

gemiddelde jaarlijkse **extra winstpotentie**
voor klein & middelgroot MKB

Vele kleine stapjes tellen op tot grote veranderingen.
Geen alles-of-niets, maar gaandeweg ervaren, leren en bijsturen.



Hoe starten?

Vraag een held in jouw organisatie 'Wat zou jij doen als jij het voor het zeggen had?'-type ideeën op te halen bij collega's, laat de held zelf 5 ideeën kiezen en geef alle ruimte, tijd en budget om met collega's die vijf ideeën uit te voeren.

Binnen drie weken zie je de eerste tekenen van een nieuwe dynamiek



Of bel Pridea natuurlijk....



QUOTE

Het is altijd druk.

Dus ik ben blij dat ik direct aan de slag ben gegaan!

michiel.dietvorst@pridea.nl

