

## Dit zou ik ook willen doen in mijn organisatie . . . :

Vertrouwen  
Op de werkvloer  
VertrouwenEigen verantwoordelijkheid  
Minder regels  
Handen op de rugClumsy zijn stimekeren  
De rommeligheid stimuleren  
Meer werken op basis van vertrouwen  
Stoppen met wat niet werkt  
Prioritering  
Maak het kleiner  
In kleine onderdelen veranderen, ipv gelijk met de gehele organisatie aan de slag (pilot)  
Rebels  
Gewoon doen  
Focus op directe omgeving  
Eerst plan, dan visie  
Pilots inrollen  
Loslaten  
Pilots  
100% vertrouwen  
Buiten de organisatie prutsen  
Fieldlabs organiseren (oeps)  
100% vertrouwen  
Gewoon doen en daar op reflecteren  
Vertrouwen en loslaten  
Minder plannen  
Klein beginnen, vertrouwen geven  
Gewoon DoenPrutsen  
Gewoon doen iets nieuws zonder de constante tegengas van de gevestigde orde  
Kracht uit de vloer halen  
Werken in vertrouwen  
Verantwoordelijkheid bij mensen zelf  
Meer doen zoals ik het thuis doePrutsen  
Verantwoordelijkheid bij de juiste mensen  
Meer vertrouwen  
Gewoon doen  
Ontrollen ipv uitrollenBesmettelijkheid toepassen dmv pilotS ipv pilot  
Veranderingen moeten bottom-up benaderd worden, niet top-down  
Stoppen met beoordelingscyclus  
100% vertrouwen  
Meer gedeeld eigenaarschap  
Het systeem in de kamer brengen  
Transitie bij complexe processen  
Registratiedruk verminderen  
Handen op de rug   
Lokaal veranderen  
Gewoon doen  
Warm lopen  
Warmlopen voor de klus  
Mooi werk. Gewoon daar beginnen

Handen achter de rug en mensen vertrouwen geven  
Geen beoordelingsgesprek  
Rust in de tent maar reuring in je klus!  
meer clumsy  
Beetje meer clumsy en durven om "rommel" te maken en van daaruit mouwen opstropen en dingen  
Geen gezeik, gewoon doen  
Meer loslaten  
Handelen, spreken vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid, autonomie  
Meer lokaal werken aan verandering  
Semco in de polder  
Ruimte benen voor reflectie op DNA en kleuren  
Stoppen met kpi's en roadmaps voor veranderprojecten  
Gewoon doen  
Van pilot naar pilots  
Hoofd leegmaken  
Kleine teams, effectief met betrokken mensen aan de slag. Dik beleidsplan komt later wel (misschie  
Geen hiërarchische structuur meer  
Gewoon doen  
Vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid  
Meer Lokale diepgang  
Pilot inrollen ipv uitrollen  
Als iets niet werkt, gewoon meestoppen  
Rebels zijn  
Veranderingen gestalte geven doormiddel van verschillende kleine pilots  
Dingen klein houden  
Minder vastleggen in regels  
Minder plannen en meer aanklooien  
Klein houden  
Je mag zijn wie je bent; gaat om de sterktes  
Mensen bij elkaar brengen  
Zoals thuis werken. Gewoon beginnen en zo nodig stoppen en door naar een nieuw idee.  
Iedereen meer laten doen wat die kan  
Stopzetten  
Klooien experimenteren  
Werken  
Meer pilot s minder uitrol  
Meer vertrouwen  
Verdragen  
Zelfsturing  
Prutsen  
Lokaal  
Gewoon doen  
Meer gewoon gefruitsel  
Verschil tussen management en medewerker kleiner maken  
Aanprutsen  
Meer verantwoordelijkheid  
Handen op de rug en kijken ipv gelijk actie  
Eigen verantwoordelijkheid  
Gewoon doen  
Minder visies, meer zelf oplossen, deze mentaliteit verspreiden

Minder beleid, gewoon gaan doen  
Klein houden  
Labs voeden  
Mensen in kracht zetten.  
Ik ga dingen NIET meer doen  
Meer loslaten dingen laten ontstaan  
Logisch nadenken, zelf dingen doen, eigenaarschap  
Game and play  
Vertrouwen en loslaten  
Vertrouwen en loslaten  
Pilots stimuleren  
Meer pilots i.p.v. uitrollen  
Van vinden naar zoeken  
Meer rommelen  
Decentraal pilotten  
Stoppen (loslaten) als iets niet werkt  
Stoppen met dingen die niet werken  
Mooi lokaal werk  
Aanmodderen  
Clumsy silutions  
Klein maken en verdiepen  
Moedig werken, frutselen  
Het systeem in 1 kamer krijgen  
Volharden  
Lokaal, in leergroepen binnen netwerken  
Vertrouwen  
Sociale netwerken stimuleren  
Aanklooien  
100% vertrouwen  
Guerilla; klein beginnen met mensen die willen  
Meer vertrouwen en loslaten  
Starten met mensen die graag willen!  
Meer rebels zijn  
Pilots niet uitrollen maar inrollen  
Menti  
Gewoon doen, werken in vertrouwen zelfsturing  
Vertrouwen!  
Handen op de rug houden.  
Frutselen  
Pilots steeds opnieuw doen  
Meer pilots doen en niet 1 pilot en dan uitrollen  
Sterte medewerkers naar voren laten komen  
Meervoud van pilot is pilots  
Experimenten toepassen om besmettelijkheid zijn werk te laten zien  
Werken met veel kleine pilots  
Van eenmalig verbeteren naar permanent beta  
Vertrouwen  
Klein en lokaal Besmettelijk maken  
Georganiseerd morsig ontwikkelen fouten maken en in kleine teams een olievlek organiseren  
Kleinschaligheid bevorderen

In ruimte bespreken wat er in te zetten is binnen onze organisatie gehaald uit managementboeken

Concentreren op de kleine klussen

Functioneringsgesprekken afschaffen

Meer vanuit vertrouwen werken

Meer pilots laten bloeien

Minder problemen oplossen maar ambities waarnaken

Systeem in de kamer brengen

Morsig

Systeem in de kamer

Kleine stapje

kleinschaligheid

Geef pilotssss een goede kans

Niet meer uitrollen

Niet uitrollen maar inrollen op n rebelse manier

Hou het simpel

Beter besmettelijk leren maken van verbeteringen.

Gewoon doen. Toch wel zorgelijk dat normaal doen zo moeilijk is.

Vieren de kleine veranderingen

Vertrouwen en eigennaarschap

100% vertrouwen

Klungelen!

Meer tijd nemen voor creëren draagvlak

Multipilots ipv uitrollen

Koken met ingrediënten i.p.v. recepten

Kijken kwaliteiten / sterke punten

Prutsen & proberen

Vertrouwen

Het meervoud van pilot = pilots ipv uitrollen.

Ruimte creëren

Op kleine schaal veranderen

Legitiem grutdelenFrutselen

Gewoon beginnen

Vertrouwen in je collega , is ook de manager

Minder vastleggen in regels

Schuld en schaamte mag!

Lokale actie

Klein beginnen, gewoon doen

Waarderend onderzoekend gesprek overal toepassen

Vertraging

Loslaten waan van de dag, meer stilstaan bij waarom en wat willen we

Alleen werken met mensen die willen

Heel vaal het wiel uitvinden

Waarom voelbaar maken

Niet meepraten maar meedoen

Vertrouwen

Mensen in hun kracht zetten

Waarderen wat wel is!

Gewoon doen

Begin waar de energie is!!

Niet bang zijn om te falen

## GEWOON

Collega's vragen wat hun droom voor 2020 is

Vertrouwen en loslaten

Meer vanuit passie werken

Iedereen laten doen waar hij goed in is

Moooi werk doen

Minder twijfelen, meer intuïtie

Gewoon is niet altijd gewoon

Frustratie!!

Afspraak=afspraken

Terughoudendheid

Het boek lezen

Semco in de polder

Doe eens gek

Een beetje valsspelen

Anderen in positie brengen om te veranderen

Pilots ipv uitrollen

Je mag of moet zelfs aanklooien

Minder controle

Handen op de rug

Proces is belangrijker dan de uitkomst

Werk met leerdoelen

Op je Intuïtie vertrouwen

Loslaten

Lokale verandering

Diepgang

Meer diepgang en lokaal samen met betrokkenen

Niet uitrollen maar inrollen

Veranderingen niet meer managen

Intuïtie

Gewoon doen

Ik wil het samen doen

Loslaten en vertrouwen

Falen en leren

Je energie volgen

Ik probeer te achterhalen wat iemand bang is te verliezen; is vaak gemakkelijk om te buigen in een

Aanklooien aanmoedigen!

Doorgaan met beoordelingsgesprekken

Gewoon doen

Gematigd radicaal

Besmettelijk maken

De medewerkers in hun kracht te laten ontdekken en hierop inzetten

Durf te falen.

Weg met de hiërarchie

Gematigd radicaal

Dubbelspel spelen

Kennis overbrengen is niet genoeg

Gewoon doen

Clumsiness

Patroon doorbreken en goede gewoontes aanleren

Aan de slag  
Focus op waar iemand goed in is  
Loslaten  
Prutsen  
Vertrouwen geven en dus ook ruimte voor initiatief  
Liever langer investeren tot iedereen mee wil, ipv hup veranderen.  
Doorgaan met prutsen  
Krachten in de mensen zien en benutten  
Doen zoals je wilt worden  
Veranderen doe je samen  
Tijd voor rebellie!!  
Baas is niet de baas  
Analyse ipv doen  
Expirimenteren  
Iedereen mag doen waarhij of zij goed in is  
Small wins  
Handen op de rug  
Handen meer op de rug  
Niet meer iets proberen waar ik toch niet goed in ben  
Passie  
Samen onderzoeken wat werkt  
Recalcitrant zijn  
Minder verander manager in de zorg  
Iedereen zijn of haar tempo gunnen  
Niet perfect  
Kiemen uit de wind houden  
Geen functiehuis meer  
Prutsen  
Generaties beter verbinden  
Geen kraag omdoen  
Clumsy oplossingen  
Leven als gematigd radicaal  
Een andere baan zoeken!  
Dat gedrag nog vele malen meer invloed heeft op verandering dan je denkt.  
Werken vanuit je kracht en kwaliteit  
Fouten maken mag  
**PRUTSEN**  
Tijd nemen voor reflectie op mijn eigen rol  
Sterktes van mensen  
Doe eens gek  
Met elkaar bespreken hoe we veranderen aanpakken  
Gewoon doen  
Weerstand  
Dubbelspel  
Emotie is belangrijker dan kennis  
Goed gedrag conditioneren  
Mensen positioneren en faciliteren om beweging te faciliteren  
Zelf het goede voorbeeld geven  
Vanuit ieders sterkte werken  
Geen grote visie maar kleine pmannen

Vertrouwen geven

Kansen

Als iets niet werkt gewoon mee stoppen

Talenten benutten

Minder praten bij de overheden over veranderen

Naïef blijven

DoorzettingsvermogenTijd/geduld

Context veranderen

Als je iets wil veranderen moet het zelf laten zien. Ik bepaal dus het succes van de verandering

Gezellig

Meer focus op besmetten

⚡

Meer aandacht voor emotie

Van prutser naar prutsen

Passie centraal

Onbegrip

De beperkingen moeten omarmt worden

Referentiekader aanpassen

De berperkingen moeten omarmt worden

## Wat betekenen deze beperkingen in de praktijk?:

Weerstand

Maak winst heel aantrekkelijk

Gedrag van de medewerkers weeg te weinig mee

Veranderen is een utopie

De mate van lawaai bepaalt niet hoe de verdeling is

Vertraging en eventueel volgers verliezen

Verlies is altijd Rouw

Aandacht voor negatieve reacties ipv je eigen optimisme continu woorden geven

Weerstand

Energie weglekken

Conservatisme

Iedere dag spiegel voorhouden

Niets doen

Bewust zijn van invloed context

Betrokkenheid

Aandacht voor potentiële verliezers

Verandering moet tot individuele winst leiden

Energielek

Verslechtering / achteruitgang

Beklijft het gedrag na de contextverandering

Frustratie

Traditioneel gedrag

Geen verandering

Vertraging

Hakken in het zand

Doen of er geen reistijd bestaat

Weerstand

Weerstand bij verandering

Verlies weegt veel zwaarder dan je rationeel kan bedenken, uitdaging om ook focus te houden op p

Omdenken

Niks doen. Status quo.

Dat ik mij op mijzelf moet richten

Zeuren

Aandacht voor alle partijen

Gedrag is datgeen wat je kunt voordoen en nadoen

Meer aandacht besteden aan verlies

Gigantische handrem

Weerstand

Ideeen worden geroepen maar er wordt uiteindelijk niet doorgepakt! Resultaat: er gebeurt niets

Nul resultaat

Terughoudendheid

Teveel herhaling. Dit is bekend

Wachtend op bewijs anders blijven bij het oude

Context is eenvoudig te wijzigen

Ze zijn er, dus juiste aandacht aan besteden

De verliezende partij overwint

Mensen uit de omgeving halen is moeilijk als je op verschillende locaties zit. "Wij zij" gevoel

Weerstand

Denken over denken maakt bewust



Meer leren op de werkvloer dan leren buiten de context  
Het gesprek te doen over de angst  
Dat veranderen lastig is  
Scheiding veranderaars en verliezers wordt groter  
Verandering is heel lastig. En ook lastig te behouden  
Aandacht  
Aandscht  
Weerstand en niet verder kunnen  
Bewust tijd en aandacht geven  
Dat het menselijke aspect cruciaal is in het komen tot een realiseerbaar verandering  
Negatieve geluiden overheersen  
Deel van de pijn proberen weg te nemen  
Terug vallen in oud gedrag  
Negatief gedrag  
Aandacht  
Aandacht op motivatie  
Weerstand  
Energielek  
Tijdelijke verandering, niet blijvend  
Negativiteit  
Focus op status quo  
Aanpassen naar de middelmaat / verwateren  
Het is niet eenvoudig, kan ongemak en gedoe opleveren. Kleine stapjes.  
Weerstand  
Verlies omzetten in winst.  
Niks doen  
Vertraging  
Elk nadeel heeft zijn voordeel laten inzien  
Kleine groep/probleem slurpt veel tijd/capaciteit op  
Psychologisch veiligheid!  
Geen beweging  
Angstreductie  
Verlies bespreekbaar maken  
Denken in problemen  
Taaie veranderprocessen . Anderen niet veranderen maar jezelf  
Geen verandering  
Waarom? Vertrouwen  
Weerstand  
Meer tijd nodig voor verandering  
Context goed kennen om te veranderen  
Waarom?  
Blinde vlekken  
Demotivatie  
Bedachtzaam.  
Veranderen in dezelfde context stop maar  
Gaat minder snel  
Het gedachte resultaat wordt niet bereikt  
Context kun je beïnvloeden  
Aandacht, veel aandacht voor weerstand  
Hakken in het zand

Dat er strijd ontstaat  
Bij mezelf blijven  
Geen actie  
Negatieve energie  
Weerstand - verdeeldheid  
Geduld  
Begin bij jezelf en verander je attitude over de context  
Verliezers meer aandacht geven binnen de verandering evt taak  
Teamspanning door verschil tussen kans en angst  
Goed luisteren  
Verlies proberen omzetten in winst  
Dat heel veel energie kost om met die pijn en verlies om te gaan. Investeren in het zoeken naar de  
De context is belangrijk  
Hard werken om iets te veranderen  
Weerstand  
Kans op afwachten  
Irrationele weerstand  
Pijn en verlies bespreekbaar maken  
Neem de tijd  
Vergt energie, maar stop die ook in de context  
Afschieten van goede ideeën  
Kennis helpt dus communiceren  
Weerstand en duurt langer  
Dat ik vanwege verliesaversie ook een bewuste keuze kan maken.  
Kost tijd en extra energie  
Ruimte voor weerstand  
Weerstand  
Verandering in de context moet voor zo veel als mogelijk winst opleveren.  
Stagnatie maar ook uitdaging  
Werkafspraken maken, betekent niet automatisch dat gedrag veranderd.  
Bewustzijn dat er verlies is kan ruimte geven  
Sta stil bij verlies; geeft vrijheid  
Morsigheid  
Energieverlies  
Omgeving op de gewenste verandering laten aansluiten  
Dat je belangrijkste opgave als leider is dat je mensen leert verlies te lijden  
Meer tijd nodig dan gedacht  
Vertraging  
Kansen  
Weerstand  
Verander de omgeving mee om beweging te organiseren  
Willen we toch transitie dan moeten we ruimte maken voor dialoog, samen onderzoeken  
Afschieten van goede ideeën  
Vraagt een lange adem  
Weerstand  
Doe maar niet  
Vooral volhouden  
Tijd  
Mitsen en maren  
Geen verandering, status quo

## Welke praktische les neem je mee naar huis?:

Eigen gedrag monitoren  
Voelbare uitkomst creëren  
Nadenken over eigen gedrag. Hoe maak ik het concreet!  
Benadruk het leerproces  
Concreet maken van wat je wilt veranderen, benoemen  
Geef geen voorbeeld, maar wees een voorbeeld  
Voordoen nadoen  
Context is Key  
Ga maar eens aanhoren/luisteren; waarom werkt het huidige systeem niet?  
Leren= iedere stap is een stap vooruit  
Gedragsreminders  
Self monitoring voor gezond gedrag: zo een horloge aanschaffen  
Observeren om te signaleren  
Laat mensen het ongemak ervaren  
Durf te vertrouwen op jezelf  
Voordoen & nadoen  
Prikkel management met bijv. app  
Leren leren leren om de motivatie hoog te houden  
context veranderen  
Maak gewenst gedrag concreet, goeie voorbeelden noemen  
Voorbeeldgedrag: Voordoen én Nadoen  
Actief context verandering toepassen  
Gewoon doen  
Voorbeeldgedrag  
You win a few you lose a few  
You win a few you lose a few  
Reminder om te self monitoren  
Voorbeeldgedrag  
Falen mag  
Niet bang zijn  
Gedragsreminders  
VoordoenNadoen  
durf te leren ipv alleen focus op presteren  
Gedrag voordoen en nadoen  
Leerproces is het resultaat  
Doel stellen  
Luisteren  
Het gaat niet om presteren, maar om leren  
Voordoen en nadoen  
Waarom moet voelbaar zijn  
We zijn al goed bezig  
Doelen aangaan als leerproces  
Beloon mensen voor hun bijdrage.  
Denk aan leerproces ipv prestatie  
Kracht van verandering van context om gedrag te veranderen  
Frequentie bestaand gewenst gedrag verhogen i.p.v. werken aan nieuw gedrag  
Voordoen of nadoen  
Gedrag: wat ga je dan voordoen of nadoen.  
Kiezen voor een andere context

Voordoelen en nadoelen

De gedragsapp

Verlies zwaardere trigger dan winst. Meer aandacht geven

Psychologische veiligheid is heel belangrijk

Context veranderen en habit app gebruiken

Voordoelen en nadoelen

Gedrag is wat je kunt voordoelen en nadoelen

Check naar mogelijkheden tooling self monitoring zoals productive

Minder prestatiedoelen meer leerdoelen

Verandering vertalen naar voordoelen/nadoelen gedrag

Triggers voor gedrag

Goed voorbeeld geven, concreet maken

Verlies weegt zwaarder dan de winst die het oplevert

Structureel tijd voor reflectie

Met zachte bewoording het leerproces laten zien ipv prestatie

Forcefield analysis

Besteel psychologische veiligheid

Mentimeter ;-)

Maak het concreet

Aandacht voor psychologische veiligheid.

Voordoelen!

Psychologische veiligheid!!!

Voordoelen en nadoelen

Prikkel

HJB reminder

Eigen gedrag analyseren

Probeer de context te wijzigen

Leercurves voor direct resultaat.

Iedere dag tijd nemen om te reflecteren en fouten durven maken en zeggen

Prikkelen, leerproces en kaders

Leerdoelen ipv prestaties

Bewust zijn van wat gedrag triggert (bv verlies)

Lekker doorgaan met prutsen!

Focus op eigen gedrag

Gedrag laten voordoelen ....

Leidinggevende is key in verandering

Veilige omgeving

Gedragsapp

Heb aandacht voor de psychologische veiligheid

Ik moet meer gaan lezen

Voordoelen

Krachtige prikkel van zelf-monitoring

Menselijk gedrag is gewoon normaal

Volharding en aandacht.

Zet prikkels uit

Leren vs presteren

Gedrag is een krachtig instrument. Nagaan met elkaar hoe voordoelen helpt tot nadoelen

Gedragsverandering is de basis voor verandering

Voordoelen en nadoelen in gedrag

Meer aandacht besteden aan verlies

Gedrag voordoen en nadoen  
Gewenst gedrag visualiseren en benoemen  
Lijstje: hoe wil ik me in deze vergadering gedragen?  
Voordoen-nadoen  
Voordoen en nadoen  
You wins some you loose some. Neem kleine stapjes  
Dienst meelopen  
Voordoen en nadoen  
Maak het waarom voelbaar  
Verlies telt zwaarder dan winst  
Dat de omgeving invloed heeft op gedrag. Dat verandering van omgeving van invloed is op het kunr  
Dat je gedrag dat je wilt zien eerst moet definiëren, voordat je gaat hollen. Realiseren dat pijn en ve  
De omgeving veranderen heeft heel veel invloed op gedrag  
Meer aandacht voor negatieve consequenties van een idee  
Gedrag voordoen nadoen  
Selfmonitoring  
Opgave als leerproces framen  
Leren ipv presteren  
Gedrag moet zichtbaar zijn  
Doe het voor!  
Context veranderenZElf ook vaker HJB  
Houd rekening met verlies  
Gewest gedrag voordoen zodat t nagedaan kan woden  
Stretchen met collega's!  
Een selfmonitoring app kiezen en gebruiken.  
Als je het niet kunt voordoen bestaat het niet  
Stretchen werk, mentaal en fysiek  
Leerdoelen ipv prestatiedoelen  
Frequentie van gedrag is makkelijker te beïnvloeden dan gedrag zelf  
Zet in op verandering in de context. En doe gewenst gedrag voor.  
R  
Gedrag is alles wat je kan voordoen en nadoen.Maar ook under cover gaan.  
Gedragsverandering is the key  
Reflecteren  
Cursus 'verliezen' ontwikkelen  
Meer aandacht voor verlieservaring  
Leren ipv presteren  
HJB  
Gedrag is de sleutel  
Reflecteren op je eigen gedrag helpt!  
Je kunt het wel  
Omgeving veranderen  
Leren is belangrijker dan presteren  
Als ik bang ben om te verliezen kan ik op een rij gaan zetten wat ik er van geleerd heb  
Just do it  
Concreet gedrag benoemen  
Psychologische veiligheid  
Voordoen nadoen  
Gedrag voordoen  
Concreet gedrag definiëren