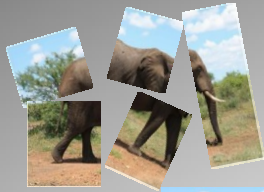


Loslaten en omarmen op weg naar Whole Scale Change



Beschouw en behandel de organisatie (vraagstuk) als één geheel (systeem). Laat alle geleidingen (betrokkenen) meedoen en informeer de omgeving.

Dag	Datum	Dag	Arrestat	Verplek	Aankomst
reizing	16-10-2009	Amst	Leen	16:40:00	20:20:00
reizing	16-10-2009	Amst	Amst	9:00:00	20:18:00
da + re	16-10-2009	Amst	2 personen	10:00:00	
reizing	12-10-2009	Amst	CPB	10:58:00	13:50:00
reizing	17-10-2009	Amst	Amst		
reizing	17-10-2009	Amst	2 personen		
da + re	24-10-2009	Amst	Amst		
reizing	27-10-2009	Amst	Amst	15:10:00	18:10:00
reizing	27-10-2009	Amst	Amst	22:30:00	
reizing	28-10-2009	Amst	Amst	1:30:00	8:30:00
reizing	29-10-2009	Amst	Amst	8:50:00	14:00:00



Trekken i.p.v. reizen. Na stap 1 komt stap 1.

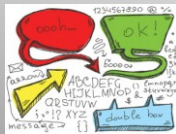


Ontwerpteam
(breed samengesteld)

Regievoering en aandacht voor tempo. Adviseur heeft geen rol als geen inhoudsdeskundige!



Dialogo (uitwisselen van beelden en bouwen) i.p.v. discussie, debat en strijd



Whole Scale Change

Action learning i.p.v. bedenken en implementeren



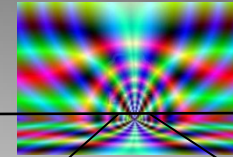
Actief meedoen, zelf kennis vergaren, zelf conclusies trekken, zelf vervolg vaststellen, i.p.v. consumeren.



Ritme van conferenties en tussenactiviteiten



Punt op de horizon zetten



Voorbeeld gedrag



Grenzen optekenen

Top
(MT en middenkader)



De verandering en de energie is er al. Maak daar gebruik van.

Ritme

scope + management alignment

first step

Veranderen is een menselijk proces. Ruimte voor verwarring en events.

