

M O O N



Inspiratiesessie wendbaarheid Welkom!

Hanneke Moonen
06-54683995

info@moon-hrm.nl
moon-hrm.nl

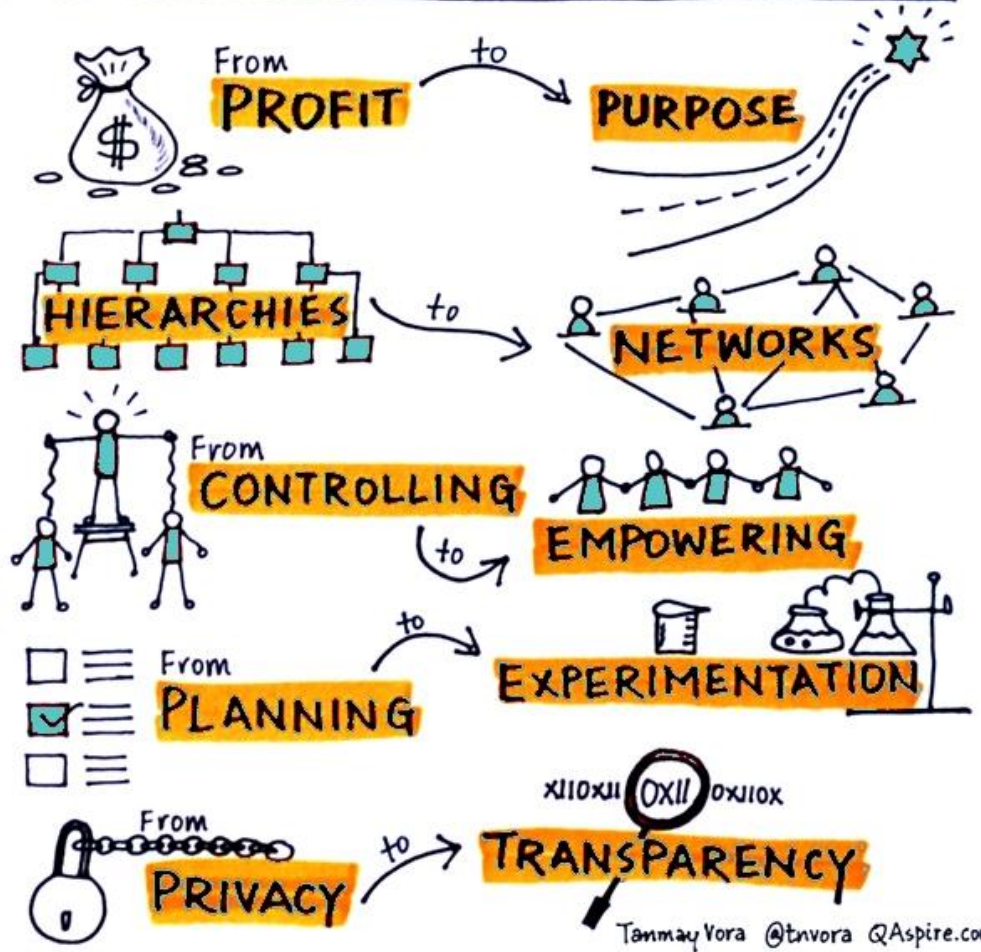


Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

We leven in turbulente tijden...



MINDSET SHIFTS FOR Organization Transformation



Programma

1. Wat is wendbaarheid
2. Waarom wendbaarheid?
3. Wendbaarheidsscan: waar kun je de meeste wendbaarheidswinst halen in jouw organisatie?
4. Inspiratie: mogelijke oplossingsrichtingen
5. Persoonlijke wendbaarheid
6. Wendbaarheid in je organisatie verder brengen



Welkom! & check in



- Naam?
- Organisatie?

- Hoe stap je erin vandaag in 1 zin?

Moon: sturen in vooruitgang



Ontwerpers, procesbegeleiders en trainers in het toekomstbestendig maken van organisaties



- Experts in het succesvol op weg helpen van organisaties om SPP, wendbaarheid en toekomstgericht ontwikkelen te agenderen, implementeren en borgen in organisaties
- Bij meer dan 200 opdrachtgevers
- Maatwerk in de manier waarop: begeleiden van SPP-trajecten, train-de-trainers en/of coach achter de schermen
- Typisch Moon: praktisch, concreet, sprankelend, dialoog, vooruit, kennis delen, innovatief

M O N
O

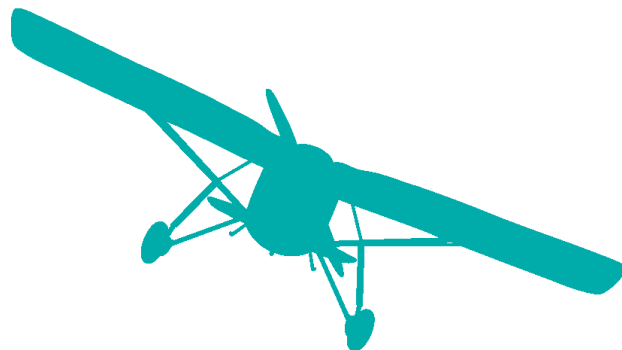


1. WAT IS WENDBAARHEID?



**WENDBAARHEID IS HET GEMAK
WAARMEE EEN ORGANISATIE KAN
VERANDEREN. DAARBIJ GAAT HET OM
ZOWEL TIJDIG EN SNEL ALS
EFFICIËNT EN EFFECTIEF REAGEREN
OP VERANDERINGEN IN DE OMGEVING.**

ONDERSCHIED WENDBAARHEID EN FLEXIBILITEIT



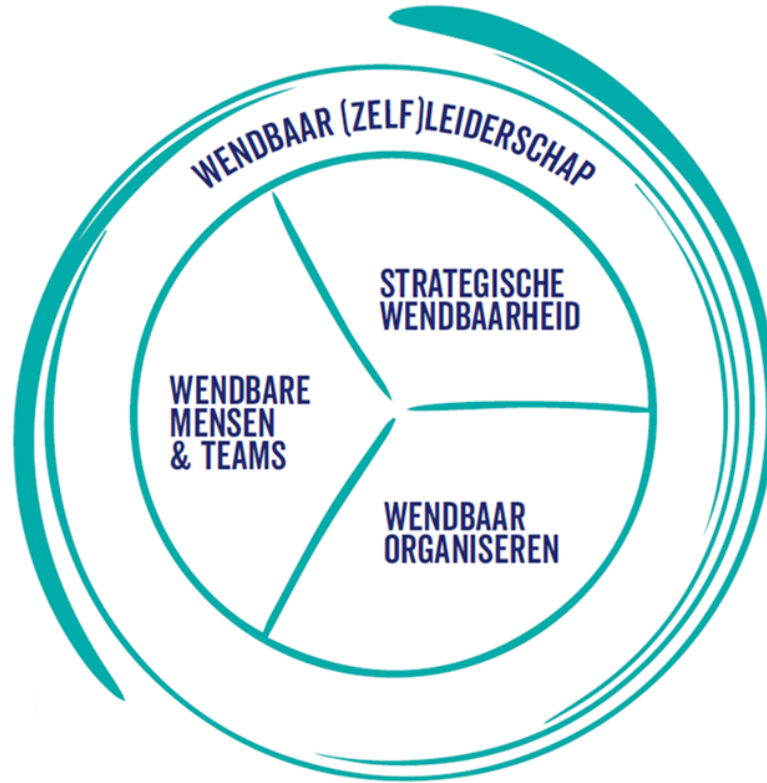
Wat is in jouw organisatie vooral van belang?
Wendbaarheid of flexibiliteit?

WENDBAARHEIDSWIEL



Denkvraag

Hoe staat jouw organisatie ervoor op de vier dimensies?



DE 4 DIMENSIES VAN WENDBAARHEID ...



FOCUS AANBRENGEN: WENDBAARHEIDSSCAN

WENDBAARHEIDSSCAN

Sectie 1 van 6

MOON - Wendbaarheidsscan

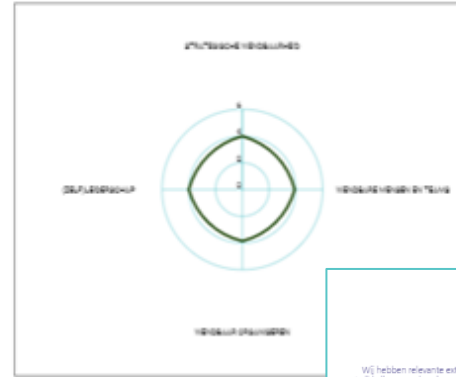
Werkgevers in de sport

E-mailadres *

Geldig e-mailadres

Dit formulier verzamelt e-mailadressen. Instellingen wijzigen

Wendbaarheidswiel

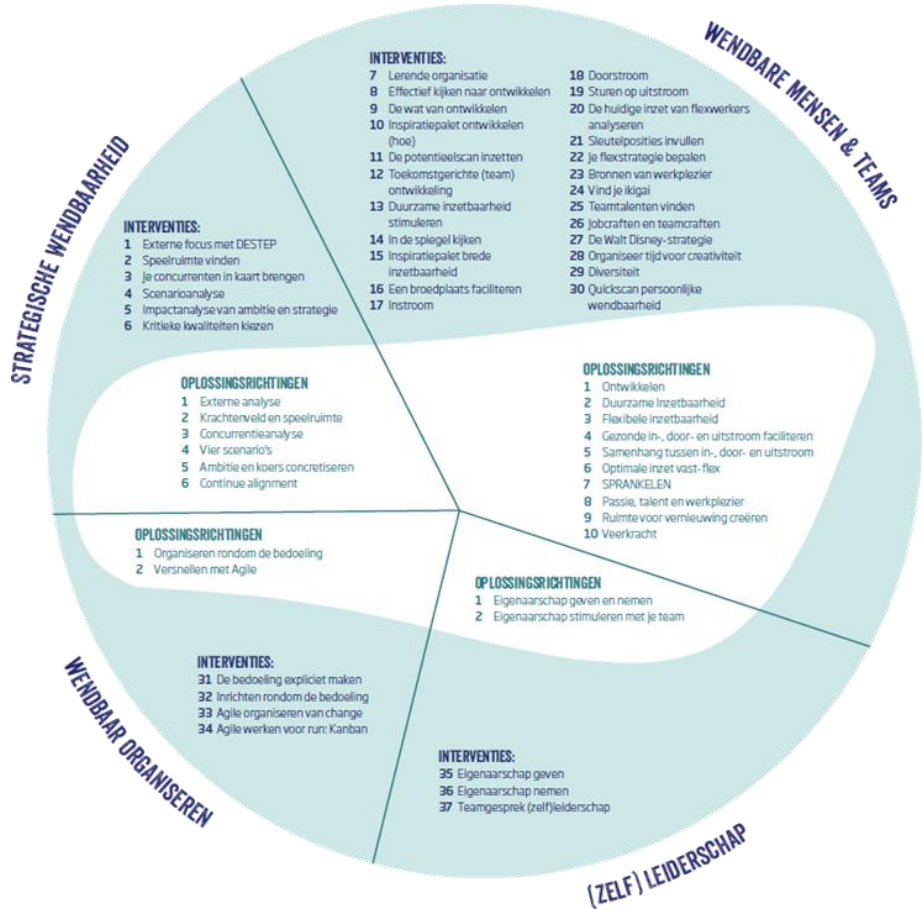


STRATEGISCHE WENDBAARHEID	
	1 2 3 4 5 6
Wij hebben relevante externe ontwikkelingen en hun impact op ons werk niet goed in beeld.	○ ○ ○ ● ○ ○
Wij hebben goed zicht op externe ontwikkelingen, mogelijke scenario's voor de toekomst en de impact hiervan op ons werk.	○ ○ ○ ● ○ ○
Wij hebben geen helder beeld van onze positie in de markt en weten niet (goed) waar wij ons onderscheiden van onze concurrenten of collega's.	○ ○ ○ ● ○ ○
Wij hebben goed zicht op externe ontwikkelingen, mogelijke scenario's voor de toekomst en de impact hiervan op ons werk.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben de behoeften van onze klanten niet scherp in beeld.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben de behoeften van onze klanten scherp in het vizier.	○ ○ ○ ● ○ ○
We richten ons op bestaande klanten, doelgroepen of markten.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben continu zicht op potentiële nieuwe klanten, doelgroepen en markten.	○ ○ ○ ● ○ ○
Onze ambitie en strategie zijn niet zo concreet gemaakt en doelen en waarden in het werk zijn diffuus.	○ ○ ● ○ ○ ○
We geven concreet betekenis aan de koers, doelen en waarden in het dagelijks werk.	○ ○ ● ○ ○ ○
We vinden het lastig om onze ambitie en strategie te realiseren.	○ ○ ● ○ ○ ○
We weten onze ambitie en strategie goed te realiseren.	○ ○ ● ○ ○ ○
We kunnen onze koers niet zomaar omgooien, we zijn 'log' als een diestanker.	○ ○ ○ ○ ○ ●
We kunnen onze koers snel wijzigen, we zijn zo wendbaar als een speedboot.	○ ○ ○ ○ ○ ●
We worden geregeerd door de markt, politiek of onze organisatiestructuur en cultuur.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben veel eigen speelruimte en invloed om op een goede manier in te spelen op veranderingen.	○ ○ ○ ● ○ ○
In tijden van crisis proberen we alle ballen zo goed mogelijk in de lucht te houden.	○ ○ ○ ● ○ ○
In tijden van crisis nemen we de tijd om van een afstandje te kijken wat wij's is om te doen.	○ ○ ○ ● ○ ○

OP JE VOORVOETEN STAAN...

Oplossingskracht

- 4 dimensies
- 19 oplossingsrichtingen
- 37 praktische interventies



KLEINE STAPPEN, GROTE IMPACT

- Kleine stappen zijn behapbaar
- Kleine stappen zorgen voor beweging
- En ruimte voor voortschrijdend inzicht en bijsturen
- Je kiest slim en bewust welke kleine stappen helpen om je doel te bereiken: focus en resultaat

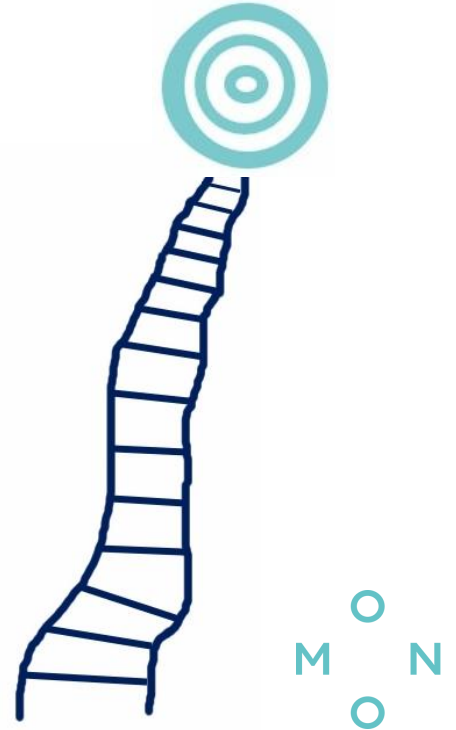
Programma

1. Wat is wendbaarheid
2. **Waarom wendbaarheid?**
3. Wendbaarheidsscan: waar kun je de meeste wendbaarheidswinst halen in jouw organisatie?
4. Inspiratie: mogelijke oplossingsrichtingen
5. Persoonlijke wendbaarheid
6. Wendbaarheid in je organisatie verder brengen



De WHY van wendbaarheid voor jouw organisatie?

- Wat maakt dat jullie wendbaar moeten zijn als organisatie?
- Hoe helpt wendbaarheid jullie organisatie ambitie te realiseren?
- Wat levert een wendbare organisatie op? En voor wie?
- Welke oplossing biedt wendbaarheid voor welke vraagstukken?



De WHY van wendbaarheid voor jouw organisatie

Opdracht

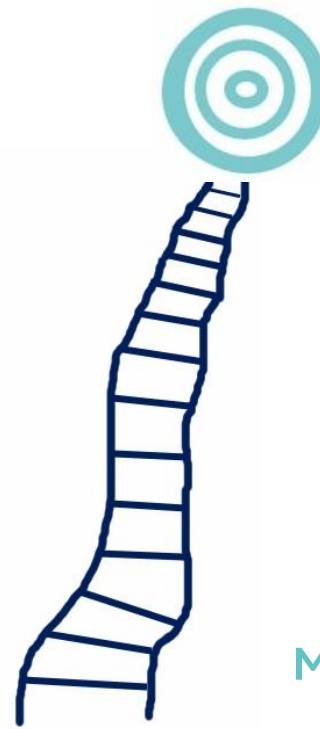
- 2- of 3-tallen
- Bedenk minimaal 3 WHY's voor wendbaarheid voor jouw organisatie (pak de praktijk erbij, wat raakt-schuurt-leeft)

Werkwijze

- 10 minuten - in de **breakoutroom**
- Laat je inspireren door je collega deelnemers
- Schrijf voor jezelf mee
- Wat is de WHY met de grootste impact?

Na 10 minuten komen jullie vanzelf terug in de grote groep

Deel de belangrijkste WHY met de groep



Programma

1. Wat is wendbaarheid
2. Waarom wendbaarheid?
3. **Wendbaarheidsscan: waar kun je de meeste wendbaarheidswinst halen in jouw organisatie?**
4. Inspiratie: mogelijke oplossingsrichtingen
5. Persoonlijke wendbaarheid
6. Wendbaarheid in je organisatie verder brengen



FOCUS AANBRENGEN: WENDBAARHEIDSSCAN

WENDBAARHEIDSSCAN

Sectie 1 van 6

MOON - Wendbaarheidsscan

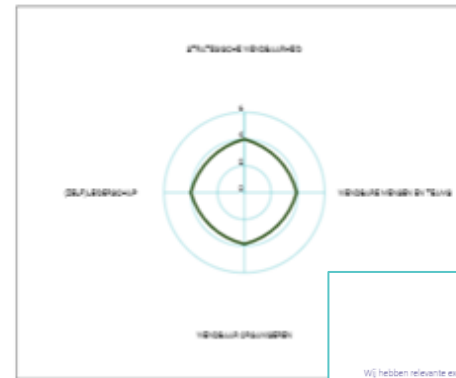
Werkgevers in de sport

E-mailadres *

Geldig e-mailadres

Dit formulier verzamelt e-mailadressen. Instellingen wijzigen

Wendbaarheidswiel

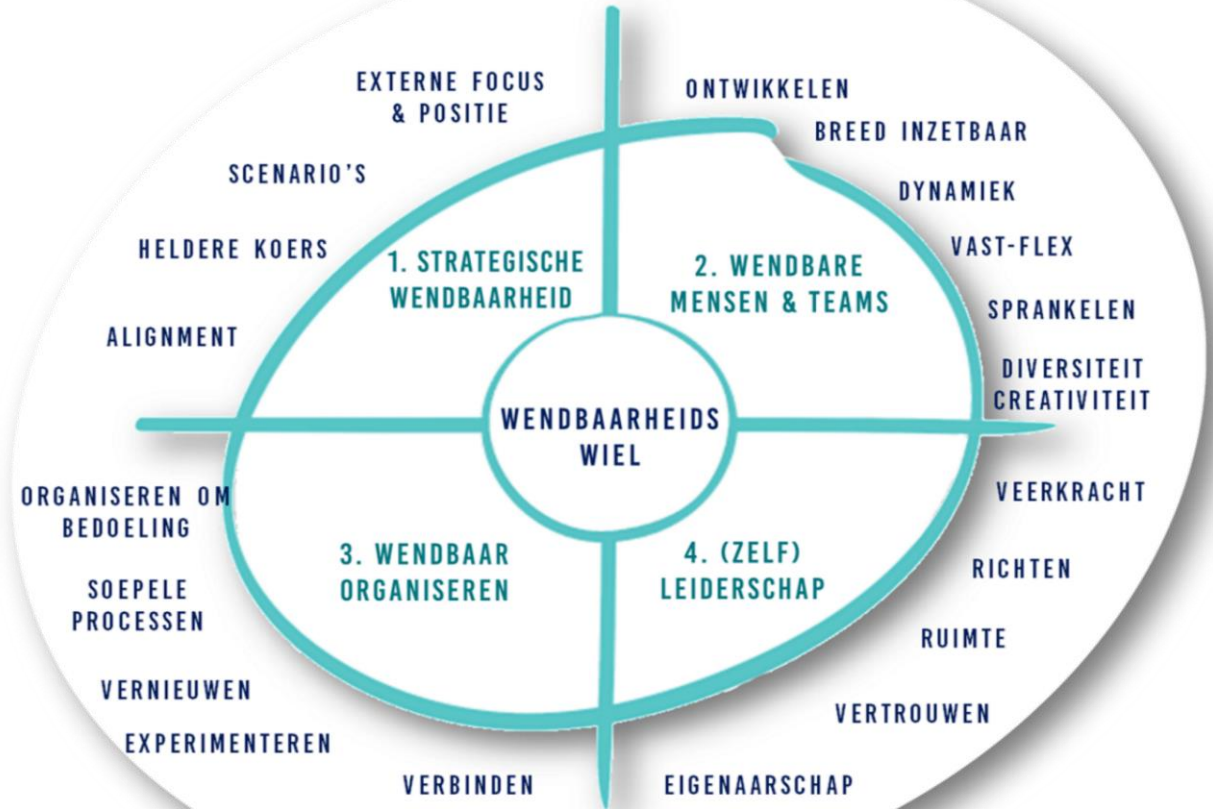


STRATEGISCHE WENDBAARHEID	
	1 2 3 4 5 6
Wij hebben relevante externe ontwikkelingen en hun impact op ons werk niet goed in beeld.	○ ○ ○ ● ○ ○
Wij hebben goed zicht op externe ontwikkelingen, mogelijke scenario's voor de toekomst en de impact hiervan op ons werk.	○ ○ ○ ● ○ ○
Wij hebben geen helder beeld van onze positie in de markt en weten niet (goed) waar wij ons onderscheiden van onze concurrenten of collega's.	○ ○ ○ ● ○ ○
Wij hebben goed zicht op externe ontwikkelingen, mogelijke scenario's voor de toekomst en de impact hiervan op ons werk.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben de behoeften van onze klanten niet scherp in beeld.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben de behoeften van onze klanten scherp in het vizier.	○ ○ ○ ● ○ ○
We richten ons op bestaande klanten, doelgroepen of markten.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben continu zicht op potentiële nieuwe klanten, doelgroepen en markten.	○ ○ ○ ● ○ ○
Onze ambitie en strategie zijn niet zo concreet gemaakt en doelen en waarden in het werk zijn diffuus.	○ ○ ● ○ ○ ○
We geven concreet betekenis aan de koers, doelen en waarden in het dagelijks werk.	○ ○ ● ○ ○ ○
We vinden het lastig om onze ambitie en strategie te realiseren.	○ ○ ● ○ ○ ○
We weten onze ambitie en strategie goed te realiseren.	○ ○ ● ○ ○ ○
We kunnen onze koers niet zomaar omgooien, we zijn 'log' als een dietaanker.	○ ○ ○ ○ ○ ●
We kunnen onze koers snel wijzigen, we zijn zo wendbaar als een speedboot.	○ ○ ○ ○ ○ ●
We worden geregeerd door de markt, politiek of onze organisatiestructuur en cultuur.	○ ○ ○ ● ○ ○
We hebben veel eigen speelruimte en invloed om op een goede manier in te spelen op veranderingen.	○ ○ ○ ● ○ ○
In tijden van crisis proberen we alle ballen zo goed mogelijk in de lucht te houden.	○ ○ ○ ● ○ ○
In tijden van crisis nemen we de tijd om van een afstandje te kijken wat wij wis om te doen.	○ ○ ○ ● ○ ○



denkvraag

Welke wens (of haakjes) voor het vergroten van wendbaarheid zie je voor jouw organisatie?



Wendbaarheidsscan

Bespreek met elkaar de belangrijkste conclusie uit jullie wendbaarheidsscan en de belangrijkste eye-opener.

In subgroepen 25 minuten, zorg dat ieder aan bod komt

Hulpvragen

- Hoe scoort jouw organisatie op de 4 hoofd-dimensies?
- Waar is je organisatie al wendbaar? Waar minder?
- Op welke subonderdelen scoren jullie hoog? Waar laag?
- Waar liggen kansen? Waar liggen risico's?

Zet na afloop je belangrijkste eye opener in de chat

Welke vraag of opmerking heb je nog?



M O N
O

Programma

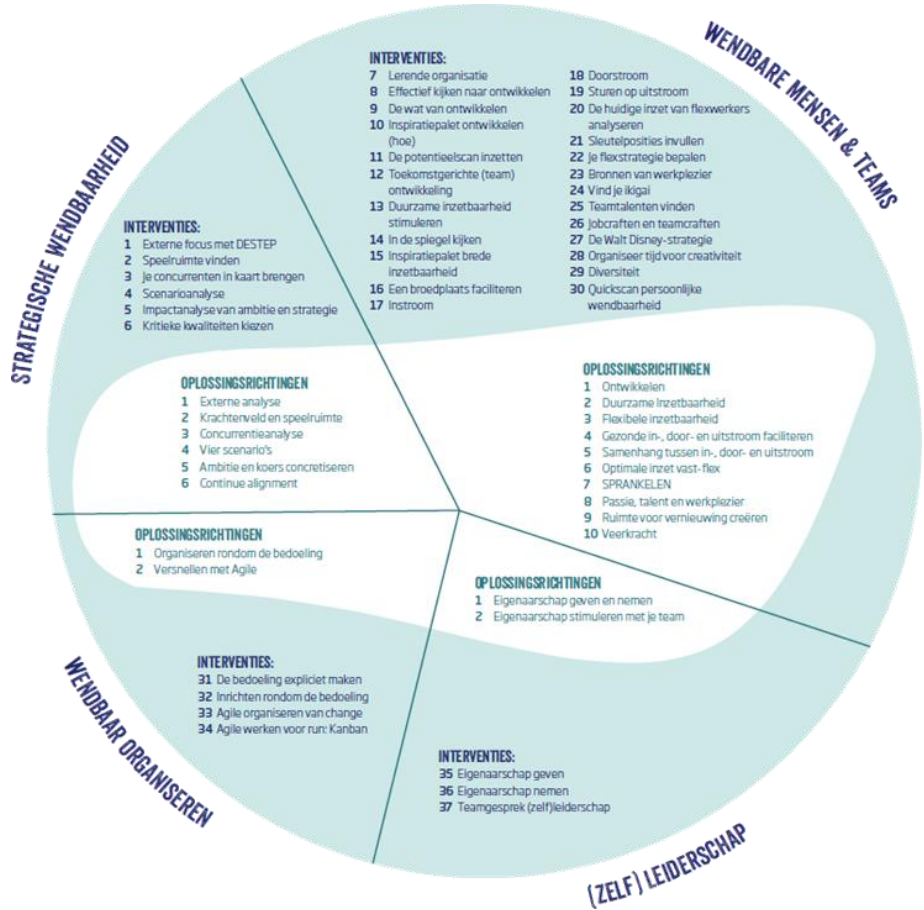
1. Wat is wendbaarheid
2. Waarom wendbaarheid?
3. Wendbaarheidsscan: waar kun je de meeste wendbaarheidswinst halen in jouw organisatie?
4. **Inspiratie: mogelijke oplossingsrichtingen**
5. Persoonlijke wendbaarheid
6. Wendbaarheid in je organisatie verder brengen



OP JE VOORVOETEN STAAN...

Oplossingskracht

- 4 dimensies
- 19 oplossingsrichtingen
- 37 praktische interventies



Welke kleine stappen kun je zetten om wendbaarheid in jouw organisatie te versterken?



Stap 1 Individueel (5 minuten)

- Loop een rondje door je kamer, pak pen en papier erbij
- Bedenk hoe je wendbaarheid kunt versterken in jouw organisatie
- Schrijf je ideeën op
- Onderstreep de beste



Stap 2 Breakoutrooms (20 minuten)

- Bespreek je ideeën, denk met elkaar mee, inspireer elkaar

Programma

1. Wat is wendbaarheid
2. Waarom wendbaarheid?
3. Wendbaarheidsscan: waar kun je de meeste wendbaarheidswinst halen in jouw organisatie?
4. Inspiratie: mogelijke oplossingsrichtingen
5. **Persoonlijke wendbaarheid**
6. Wendbaarheid in je organisatie verder brengen



Persoonlijke wendbaarheid



Wendbaarheid begint bij jezelf....

Wat is je wens op het gebied van je eigen wendbaarheid?

QUICKSCAN PERSOONLIJKE WENDBAARHEID

Maaik de quickscan op gevoel en wies eerlijie naar jezelf. Je hoeft geen goede indruk te maken. Geef met een cijfer aan in hoeverre je jezelf kunt vinden in de volgende uitspraken. (1 betekent een heel klein beetje, 5 dat je jezelf heel erg kunt vinden in de uitspraak). Tel je scores daarna op.

STELLING	CIJFER (1-5)
1. Mijn financiële buffer is voldoende om onverwachte tegenspoed het hoofd te bieden.	
2. Mijn netwerk is prima in orde voor een volgende stap op de arbeidsmarkt.	
3. Mijn voedings- en bewegingspatroon is gezond en gebalanceerd.	
4. Ik heb voldoende slaap per nacht en herstelmomenten gedurende de dag.	
5. Ik blijf mijzelf voldoende (bi)scholen in mijn vakgebied.	
6. Ik voldoe aan de huidige en toekomstige competenties die mijn werk van mij vraagt.	
7. Ik heb overtuigingen en denkpatronen die mij stimuleren in mijn werk.	
8. Ik heb een positieve mindset en zelfvertrouwen.	
9. Ik kan me goed aanpassen aan nieuwe situaties.	
10. Ik ben leergierig en heb lerend vermogen.	
11. Ik ben mindful: ik kan me goed ontspannen en omgaan met druk en stress.	
12. Ik haal voldoende geluk, zingeving en voldoening uit mijn werk.	

INTERPRETATIE UITKOMSTEN

Score 12-24: Je scoort vrij laag. Wellicht is je wendbaarheid nog wat beperkt en is er nog werk aan de winkel. Met welke punten wil je aan de slag?

Score 24-48: Je scoort gemiddeld. Dit kan betekenen dat je al voldoende wendbaar bent of nog een beetje meer wendbaarheid zou willen. Met welke punten wil je aan de slag?

Score 48-60: Je scoort vrij hoog. Misschien heb je al veel wendbaarheid en zit je helemaal op je plek. Hoe kun je dat vasthouden?

NOTITIES

.....

<https://docs.google.com/presentation/d/1zoxTbN9CBbEQUzsyJDDfluxo-sLsFrD26-j3jzFBILl4/edit?usp=sharing>



Persoonlijke wendbaarheid

Wat is je wens op het gebied van je eigen wendbaarheid? 5 minuten

Delen in 2 of 3-tallen

QUICKSCAN PERSOONLIJKE WENDBAARHEID

Maak de quickscan op gevoel en wees eerlijk naar jezelf. Je hoeft geen goede indruk te maken. Geef met een cijfer aan in hoeverre je jezelf kunt vinden in de volgende uitspraken (1 betekent een heel klein beetje, 5 dat je jezelf heel erg kunt vinden in de uitspraak). Tel je scores daarna op.

STELLING	CIJFER (1-5)
1. Mijn financiële buffer is voldoende om onverwachte tegenspoed het hoofd te bieden.	
2. Mijn netwerk is prima in orde voor een volgende stap op de arbeidsmarkt.	
3. Mijn voedings- en bewegingspatroon is gezond en gebalanceerd.	
4. Ik heb voldoende slaap per nacht en herstelmomenten gedurende de dag.	
5. Ik blijf mijzelf voldoende (bij)scholen in mijn vakgebied.	
6. Ik voldoe aan de huidige en toekomstige competenties die mijn werk van mij vraagt.	
7. Ik heb overtuigingen en denkpatronen die mij stimuleren in mijn werk.	
8. Ik heb een positieve mindset en zelfvertrouwen.	
9. Ik kan me goed aanpassen aan nieuwe situaties.	
10. Ik ben leergierig en heb lerend vermogen.	
11. Ik ben mindful; ik kan me goed ontspannen en omgaan met druk en stress.	
12. Ik haal voldoende geluk, zingeving en voldoening uit mijn werk.	

INTERPRETATIE UITKOMSTEN

Score 12-24 Je scoort vrij laag. Wellicht is je wendbaarheid nog wat beperkt en is er nog werk aan de winkel. Met welke punten wil je aan de slag?

Score 24-48 Je scoort gemiddeld. Dat kan betekenen dat je al voldoende wendbaar bent of nog een beetje meer wendbaarheid zou willen. Met welke punten wil je aan de slag?

Score 48-60 Je scoort vrij hoog. Misschien heb je al veel wendbaarheid en zit je helemaal op je plek. Hoe kun je dat vasthouden?

NOTITIES

.....

.....

Programma

1. Wat is wendbaarheid
2. Waarom wendbaarheid?
3. Wendbaarheidsscan: waar kun je de meeste wendbaarheidswinst halen in jouw organisatie?
4. Inspiratie: mogelijke oplossingsrichtingen
5. Persoonlijke wendbaarheid
6. **Wendbaarheid in je organisatie verder brengen**



EN DOE HET SAMEN!

WENDBAARHEID WERKATELIER

IN 6 STAPPEN

- STAP 1** Het wendbaarheidsatelier inrichten
- STAP 2** De wendbaarheidsscan invullen
- STAP 3** Uitkomsten delen en analyseren
- STAP 4** Focus aanbrengen
- STAP 5** Oplossingen & acties bedenken
- STAP 6** Doen, borgen, herijken























Op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen?

Publicaties, boeken, filmpjes & artikelen op moon-hrm.nl

<https://www.moon-hrm.nl/publicaties/>

Artikelen Boek Filmpjes

 <p>Hoe Blijkt Je Strategische Personeelsplanning</p> <p>Praktische tips op inhoud en proces om SPP succesvol en op maat toe te passen in de eigen organisatie.</p>	 <p>De 8 bouwstenen van SPP</p> <p>met achtereenvolgende technieken & tools. Theoretisch boek naar SPP met een grondige cijfermatige onderbouwing.</p>	 <p>SPP in 6 stappen met de focus op wederzijdse winst (win-win) tussen verschillende generaties en generatie cultuur met passend wetenschap</p>	 <p>De rijkheid van de mensheid</p> <p>beschrijven besluiten en duurzame besluiten nemen. Goede informatie voor procesgeleiding.</p>	 <p>Lean Out Agile</p> <p>SPP in een lean en agile omgeving en de cruciale modellen om concurrentievervalsing te realiseren.</p>
 <p>Strategische Personeels Planning</p> <p>Filmpje: Inrichten van medewerkers over doel en aanpak SPP binnen de gemeente Amsterdam.</p>	 <p>Doel Slim Het belang van SPP</p> <p>binnen JU onderstrepen en leidinggevenden inspireren ook SPP op te pakken. Doel Slim is gemaakt door de JU.</p>	 <p>2018 - Wat vraagt Smart Industry</p> <p>(de nieuwe reële industriele revolutie) van medewerkers in de toekomst?</p>	 <p>2018 - Hanneke Moonen - Whitepaper</p> <p>Maak een succesvol strategisch personeelsplan in twaalf stappen.</p>	 <p>2018 - Hanneke Moonen - Whitepaper</p> <p>10 adviezen voor een toekomstbestendige en winstbare organisatie.</p>
 <p>2018 - Hanneke Moonen - Whitepaper</p> <p>Hoe strategische personeelsplanning kan helpen in een krappe arbeidsmarkt. Twealf adviezen!</p>	 <p>2018 - Waarom medewerkers terugkoppelen van een score naar een toekomstperspectief.</p>	 <p>2018 - Hoe zit jij je huidige SPP</p> <p>in de organisatie? Expert, adviseur of procesbegeleider? Bepaal je huidige en gewenste rol.</p>	 <p>2018 - Artikel Pw Magazine</p> <p>Maak personeelsplanning onderdeel van je strategie.</p>	 <p>2018 - Hanneke Moonen in Pw Magazine</p> <p>Maak Flex uit van personeel.</p>
 <p>2016 - Van Lushout in Tijdsvrij voor HRM</p> <p>Regionale presentie van arbeidsmarktbeobachter via strategische personeelsplanning.</p>	 <p>2015 - Management Executive</p> <p>Peter Doms: Winstbare organisaties bestaan uit winstbare medewerkers veel!</p>	 <p>2014 - Mark Nijssen en Jeroen Riekuus</p> <p>in Organisatie en Management - Overleven in een dynamische omgeving: help winstbare organisaties!</p>	 <p>Peter Doms</p> <p>De winstbare organisatie versus de winstbare medewerker.</p>	 <p>2014 - Tijdsvrij voor HRM</p> <p>Winstbaarheid creëren met strategische personeelsplanning en flexibilisering van arbeidskrachten.</p>

Volg ons op onze Moon-LinkedIn pagina voor updates met actuele inhoudelijke informatie:
<https://www.linkedin.com/company/moon-hrm/>

M O O N

One word goodbye



M O N
O

Bedankt voor je inbreng &
veel wendbaarheidsplezier!

 **samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport

 **WOS**
Werkgevers in de Sport



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie