



**Propositie “Zelfstandig transformeren en verandering versnellen”**

# Uitdaging (1/3) - Ontwrichting & digitalisering

Organisaties moeten sneller veranderen door ontwrichtende nieuwkomers en ter voorkoming van faillissementen...



Herkenbare ontwikkeling? Relevant voor uw organisatie?...

# Uitdaging (2/3) - Kostendruk & Talentontplooiing



Organisaties moeten meer doen met (vaak minder) mensen om (vaak hogere) doelstellingen te bereiken...



- Relatief hoog verloop onder goed en nieuw (jong) personeel
- Na 2 jaar neemt bevlogenheid af op gemiddeld dienstverband van 7 jaar.
- ~60% van de ziektegevallen is psychisch van aard; vaak langdurig. Gemiddeld 6% stijging per jaar
- Disbalans tussen hoge werkeisen en onvoldoende hulpbronnen
- Correlatie bevlogen medewerkers en klanttevredenheid

Herkenbare uitdaging? Relevant voor uw organisatie?...

# Uitdaging (3/3) – Koopgedrag & Maatschappelijke waarde

Organisaties worden door de publieke opinie en veranderend koopgedrag gedwongen meer maatschappelijke waarde te leveren...



- Klimaatcrisis vraagt verregaande verandering van organisaties
- Boze burgers (boeren, bouwers) komen in opstand
- Maatschappelijke problematiek wordt persoonlijk (vlieg- en vleesschaamte)
- Nieuwe generaties (Z) stellen andere eisen aan werk en werkgevers
- Consumentengedrag veranderd ten faveure van maatschappelijk verantwoorde organisaties

Herkenbare uitdaging? Relevant voor uw organisatie?...

# Essentie: van “Moeten” naar “Willen”

Hoe meer mensen vanuit hun hart en ziel aan de toekomst van de organisatie bouwen, des te groter de kans op succes...



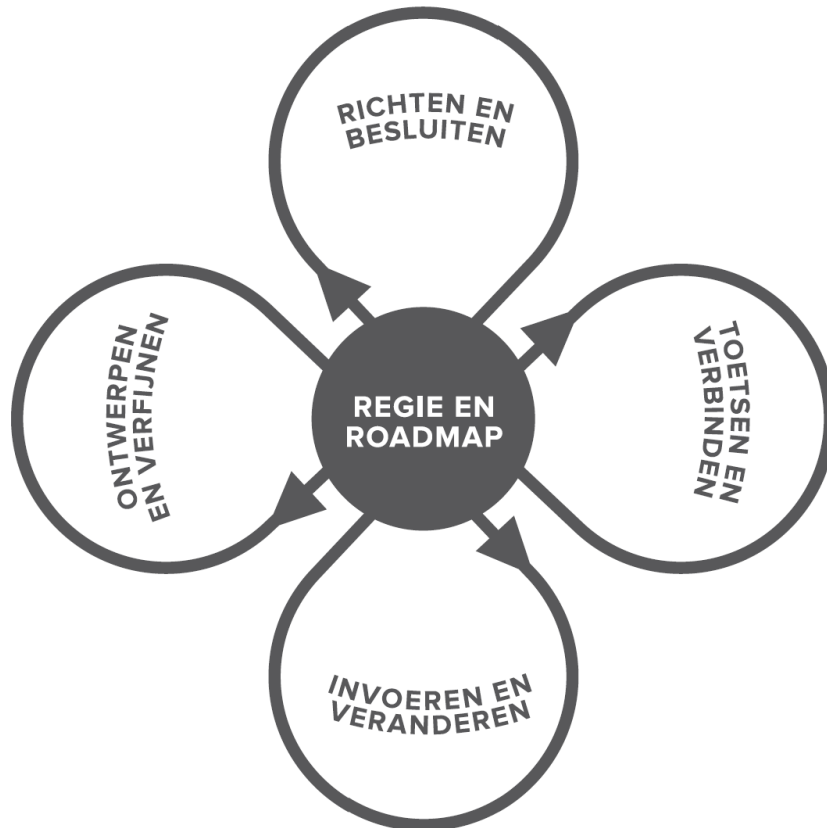
## Redenen voor stagnatie

- Tegenwerking a.g.v. (dreigend) baanverlies of taakverarming
- Te weinig flexibiliteit en autonomie
- Belemmerende overtuigingen
- “Not invented here” syndroom
- Angst om fouten te maken
- Moeizame samenwerking
- Niet gehoord voelen
- ....

**“Mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden”**

# Oplossing

Verandering beklijft het beste als aanwezige medewerkers er eigenaarschap voor nemen en er zelf mee aan de slag gaan (“We take care of our people”)...



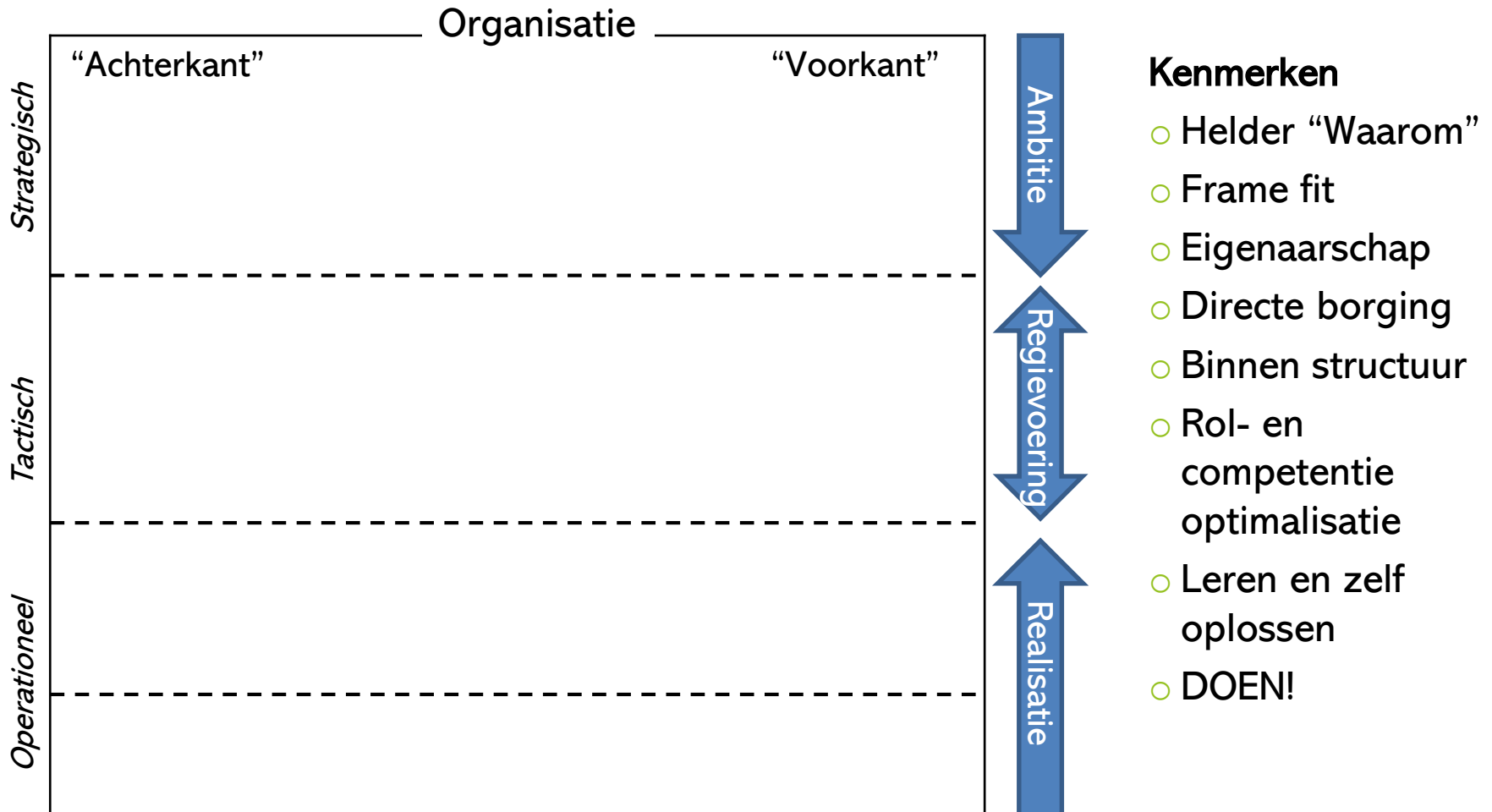
## Voordelen

- Directe borging en werkende geaccepteerde oplossingen
- Ontwikkeling van kennis en vaardigheden
- Geen onnodige extra kosten
- Voorkomen van reorganisaties en behoud van talent
- Verbetering multidisciplinaire samenwerking en systeemverbetering

Bevlogenheid en betere prestaties krijg je door mensen in organisaties centraal te stellen.

# Casuïstiek

Ik licht diverse casussen aansluitend bij uw vraagstuk graag persoonlijk toe...



# Aanpak

Transitie door momentum te creëren en die zelf te laten uitvoeren gericht op directe borging met minimale externe ondersteuning...



## Vier fasen met ieder een beslismoment

1. O-meting: MT-sessie met op 1 A4 inzicht in pijn- en aangrijpingspunten voor verandering met vervolgstappen. Investering EUR 1.500 exclusief BTW inclusief voorbereiding
2. Planning: Onderzoek en 10 a 15 interviews in 2 tot 4 weken. Investering 15K tot 40K exclusief BTW
3. Realisatie: Regievoering, begeleiding en rapportage. PM
4. Afronding: Evaluatie en overdracht dossier.

Victalis zorgt voor heldere doelstellingen en helpt als routebepaler, organisator, sparring partner, leider, verbinder, *challenger* en adviseur.



# Over Victalis en Edwin Tuin



- Victalis zorgt voor eigenaarschap voor transitie en verandering, dat medewerkers zelf aan de slag gaan, voor borging en resultaat.
- Victalis is in 2010 opgericht door veranderspecialist Edwin Tuin (1967)
- De naam “Victalis” is ontsprongen uit Vitaliteit (kracht), Victory (overwinnen) en Talisman (leidsman)
- Victalis beschikt over een uitgebreid netwerk van deskundigen op diverse specialismen
- Edwin is gastdocent Organisatietransformatie aan Nyenrode Business Universiteit en Vrije Universiteit



✉ [edwin.tuin@victalis.nl](mailto:edwin.tuin@victalis.nl) ☎ 06-23496186 🌐 [www.victalis.nl](http://www.victalis.nl)