



NIEUW!! Praktijkboek voor Zelforganisatie.

‘Door zelforganisatie in theorie en praktijk te zoeken en te vinden, helpt Hans Begeer de organisatie terug uit te vinden. Zijn verlangen naar zelforganisatie springt de hiërarchie voorbij en opent de deur voor meer authentiek leiderschap.’
Prof. Dr. Geert Van Hootegem | Algemeen directeur HIVA (KU Leuven)

‘Zelforganisatie vergt een dosis moed om los te laten, coaching op maat van de situatie en leren en bijsturen. Dat heb ik bij Vivaldis Interim duidelijk kunnen vaststellen. In dit praktische boek analyseert, verbindt en stimuleert Hans Begeer mensen ermee aan de slag te gaan.’

Tom Van den Heuvel | CEO Vivaldis Interim

Met dit boek willen we professionals en geïnteresseerden helpen zelforganisatie of aspecten ervan aan te pakken, in te voeren of te verbeteren. Om de theorie, modellen en de praktijkcases beter te begrijpen, is het boek opgebouwd rond de volgende structurelementen:

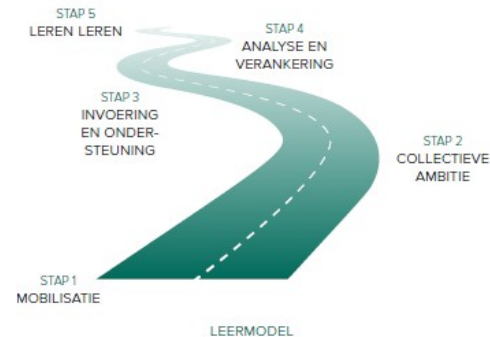
Er zijn drie systeemniveaus:

1. Het niveau van de organisatie: zelforganisatie (deel I).
2. Het niveau van zelfsturende teams, flexibele of tijdelijke teams, waarbij het gaat om zelfsturende rollen (deel II).
3. Het niveau van het individu: zelfleiderschap
 We geven vorm aan zelfsturing en leidinggeven aan zelforganisatie (deel III).
 - We hanteren een zienswijze, een manier van kijken naar organisaties door te werken met het organisatievenster. Zo kunnen we ons oriënteren op de aspecten van de organisatie zonder



- het geheel uit het oog te verliezen.
- We hanteren in dit boek een stappenplan – een dynamisch gegeven dat de lezer wil bijstaan in de toepassing van zelforganisatie: het leermodel voor zelforganisatie.

Per hoofdstuk lichten we één stap nader toe aan de hand van praktijkvoorbeelden.



- Tenslotte bespreken we verschillende onderdelen uit de praktijkcases doorheen de hoofdstukken. Deze ondersteunen de theorie en de gehanteerde modellen.

In deel IV beschrijven we de cases integraal.

Deze gecombineerde elementen leveren de volgende structuur op:

DEEL I ZELFORGANISATIE

We beginnen eraan

We omschrijven het ruimere perspectief op zelforganisatie, het speelveld. We gaan in op zaken als: Waarom eraan beginnen? Wat is daarvoor nodig? We illustreren de eerste stap uit het leermodel van zelforganisatie: mobilisatie.

We bepalen onze visie

Strategie en visieontwikkeling in verband met zelforganisatie vormen de focus van dit hoofdstuk, zonder daarbij de andere elementen van het organisatievenster uit het oog te verliezen. We beschrijven hoe we stap 2, de collectieve ambitie voor zelforganisatie, kunnen nemen.

DEEL II ZELFSTURENDE TEAMS

We bekijken cultuur en waarden voor zelfsturing

Hoe kan organisatiecultuur zelfsturing van flexibele teams ondersteunen? De rol van waarden bij zelforganisatie blijkt essentieel voor stap 3, invoering en ondersteuning van zelfsturing, evenals het hanteren van methoden om tot beslissingen te komen.

We geven vorm aan zelfsturing

We werken de structuur van teams, projecten en tijdelijke samenwerkingsverbanden uit. Welke vormen van zelfsturing bestaan er op dit niveau en hoe werken ze? We lichten stap 4 toe: analyse en verankering van zelfsturing. Hoe ga je in een team met zelfsturing duurzaam om? Hoe kun je processen analyseren en versterken en wat is daarvoor nodig?

DEEL III ZELFLEIDERSCHAP

We leren leren

Wat voor competenties heb je nodig voor zelforganisatie? Hoe vergroot je de verantwoordelijkheid van mensen? Dit betreft het individuele kader voor zelfsturing; we noemen dat zelfleiderschap. We staan uitvoerig stil bij stap 5: leren leren. Hoe leren we leren zodat we kritisch onszelf en het functioneren van de organisatie tegen het licht kunnen houden en ons gedrag waar nodig kunnen aanpassen?

We geven leiding aan zelforganisatie

Er is paradoxaal genoeg leiding nodig om chaos te voorkomen, ook bij zelforganisatie. Wat betekent dit voor leidinggevend en hun rol bij zelforganisatie?

We reiken hulpmiddelen aan om kritisch in de spiegel te kijken en we geven tips om je verder in zelfleiderschap te bekwamen. We laten zien wat zelforganisatie kan opleveren om jou als leider te helpen overtuigen van de toegevoegde waarde ervan.

DEEL IV PRAKTIJKCASES ZELFORGANISATIE

Werken met zelforganisatie: de praktijkcases en het leermodel

We gaan in op de toepassing van het leermodel voor zelforganisatie voor de zestien praktijkcases. We bespreken een aantal kenmerken voor zelforganisatie van deze organisaties.

Praktijkcases integraal beschreven

In dit hoofdstuk presenteren we samen met gastauteurs hun verhaal met betrekking tot zelforganisatie. Cases van: Janssen Chemie, Vilvaldis Interim, Vlaamse Overheid, Actiris, e.a.

Hoe implementeer je zelforganisatie in jouw organisatie?

Ben jij op zoek naar manieren om meer zelfsturend te werken?

Met het boek als leidraad organiseren we een **3-tal workshops** om binnen je organisatie zelforganisatie toe te passen of aspecten ervan.

Workshop 1: Zelfleiderschap – waar sta jij met zelfleiderschap? wat is er nodig voor individuen, hiërarchische leiders en anderen om met zelforganisatie aan de slag te gaan?

Workshop 2: Zelfsturende teams – wat is zelfsturing? hoe kun je zelfsturende teams invoeren en/of hun werking verbeteren in jouw organisatie?

Workshop 3: Zelforganisatie – wat brengt zelforganisatie met zich mee? hoe kun je eraan beginnen? hoe maak je een collectieve ambitie?

Hoe werken we?

We werken in kleine groepen van max 8-10 personen.

Bedoeling is dat je van tevoren een kleine vragenlijst invult en de resultaten naar ons opstuurt. Deze gebruiken we tijdens de workshop.

Naast de geplande 'open workshops' is het nog effectiever voor jouw organisatie om workshops in house te organiseren rond de specifieke problematiek van jouw organisatie. De data voor open workshops staan vermeld op onze site.

Voor meer informatie?

Hans Begeer: ☎ +32 0475720450

✉ hans@bmc-consultancy.be www.bmc-consultancy.be