

IS JOUW ORGANISATIE TOEKOMSTBESTENDIG?

Prof. dr. Geert Van Hootegem

Antwerpen, 19 oktober 2023



(Geen) Last?

DOE DE TEST!

DE SYMPTOMEN



BUREAUCRATIE

DE SYMPTOMEN



STEEDS MEER WETEN OVER STEEDS MINDER EN STEEDS MINDER IMPACT

DE SYMPTOMEN



HET PARAPLU SYNDROOM

DE SYMPTOMEN



SILO DENKEN & DOEN

DE SYMPTOMEN



STARHEID & RIGIDITEIT

DE SYMPTOMEN



DOOLHOF VOOR KLANTEN EN WERKNEMERS

DE SYMPTOMEN



EEN STERK UITGEBOUWD KWALITEITSBELEID EN TOCH ONVERWACHTE FOUT NA FOUT

DE SYMPTOMEN



BIJ DE VLEET MAAR AMPER KANIDIDATEN

DE SYMPTOMEN

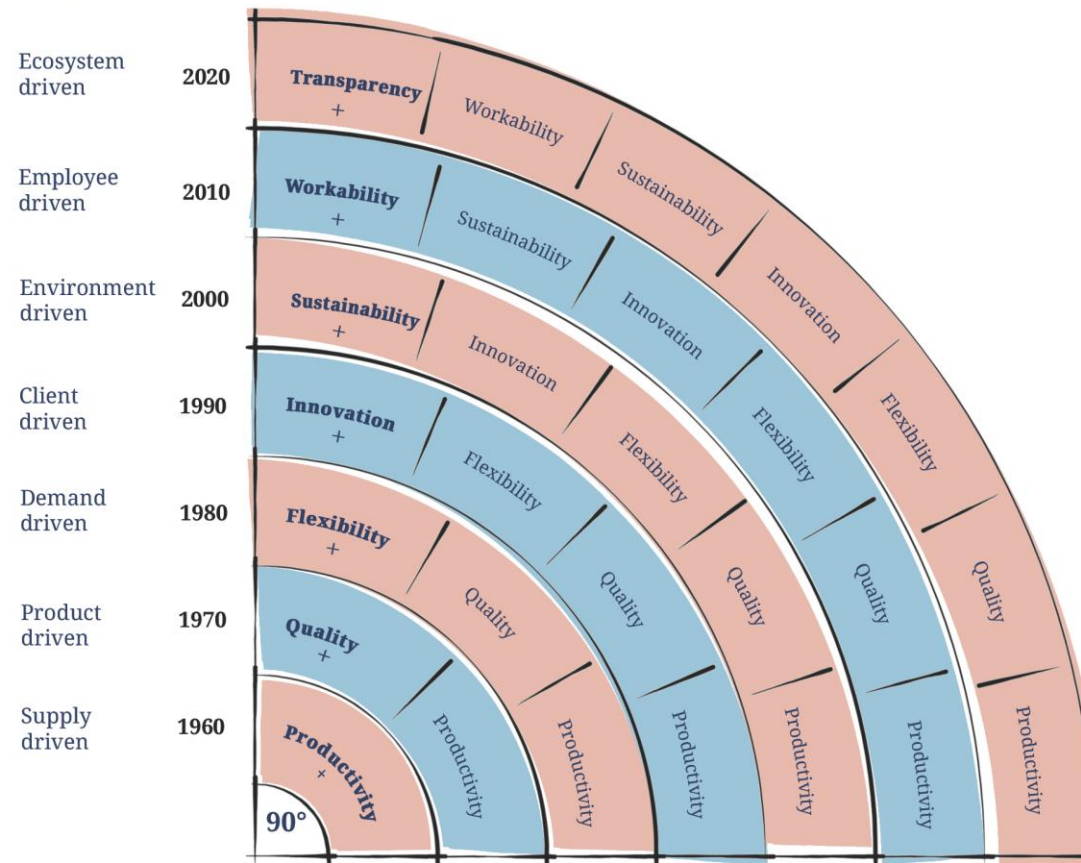


Score?

./9

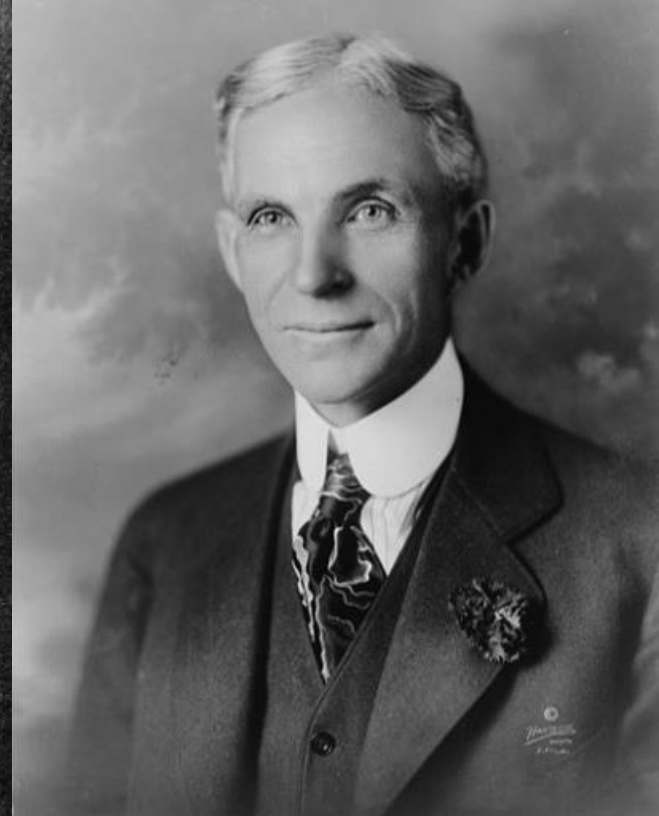
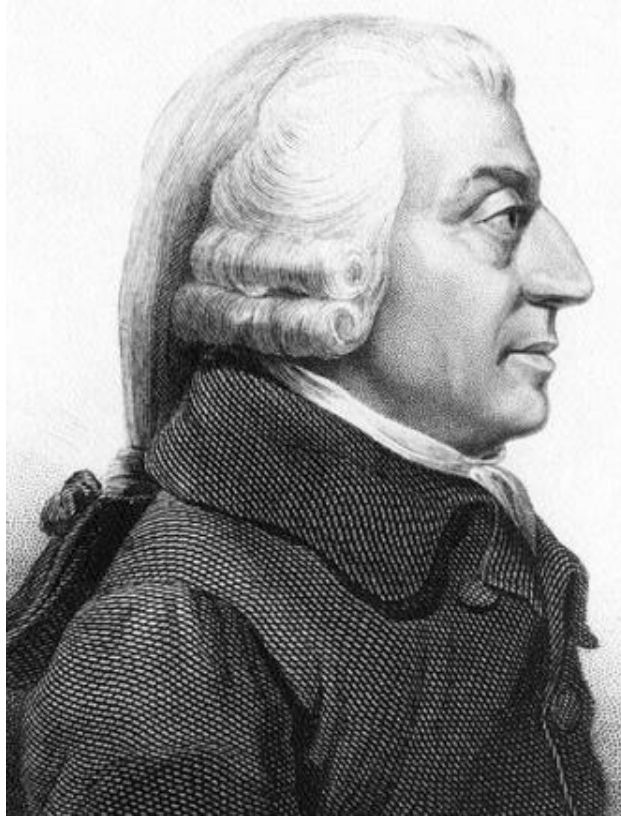
OMGEVING IN ACTIE

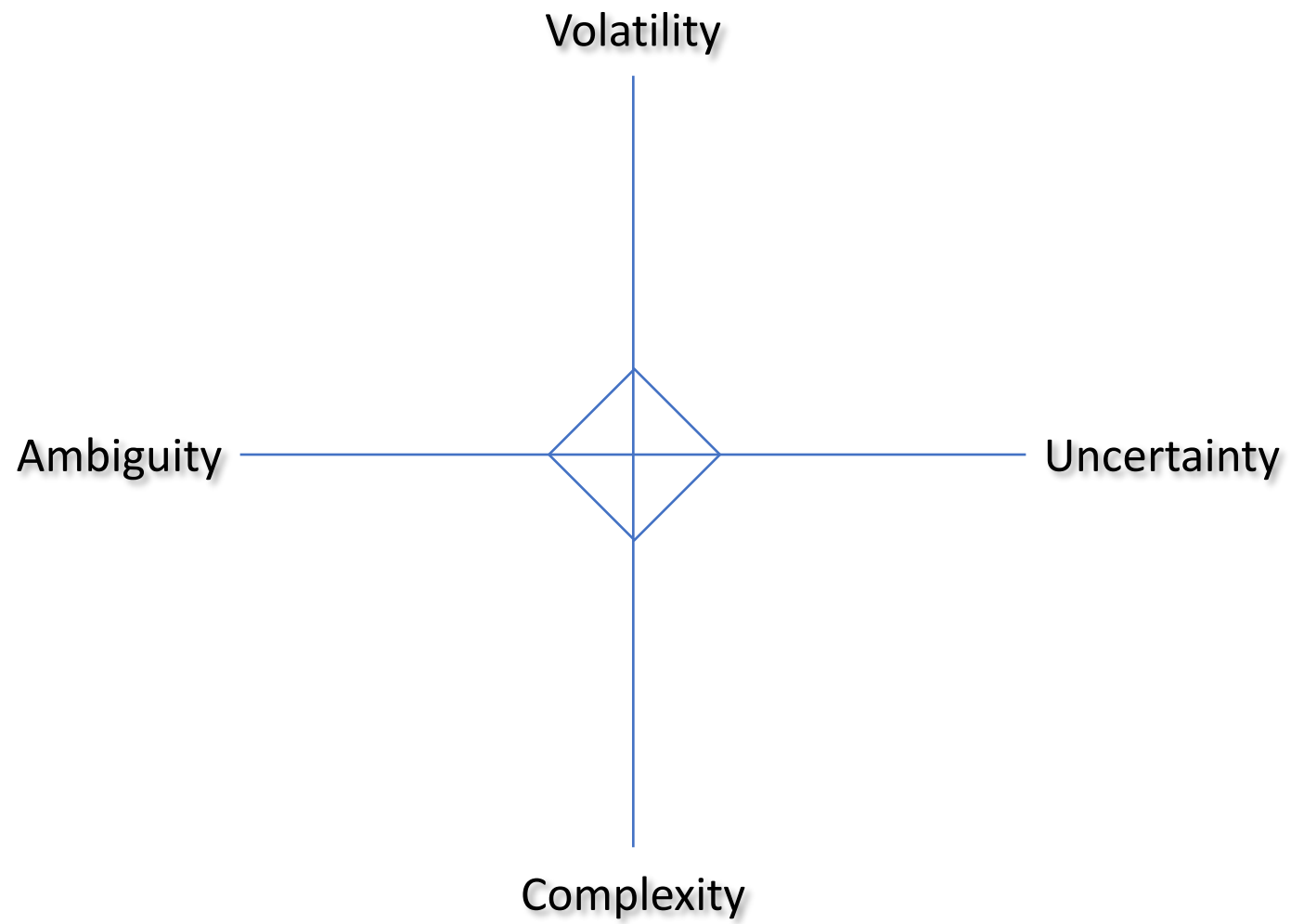
ORGANIZATION ORIENTATION

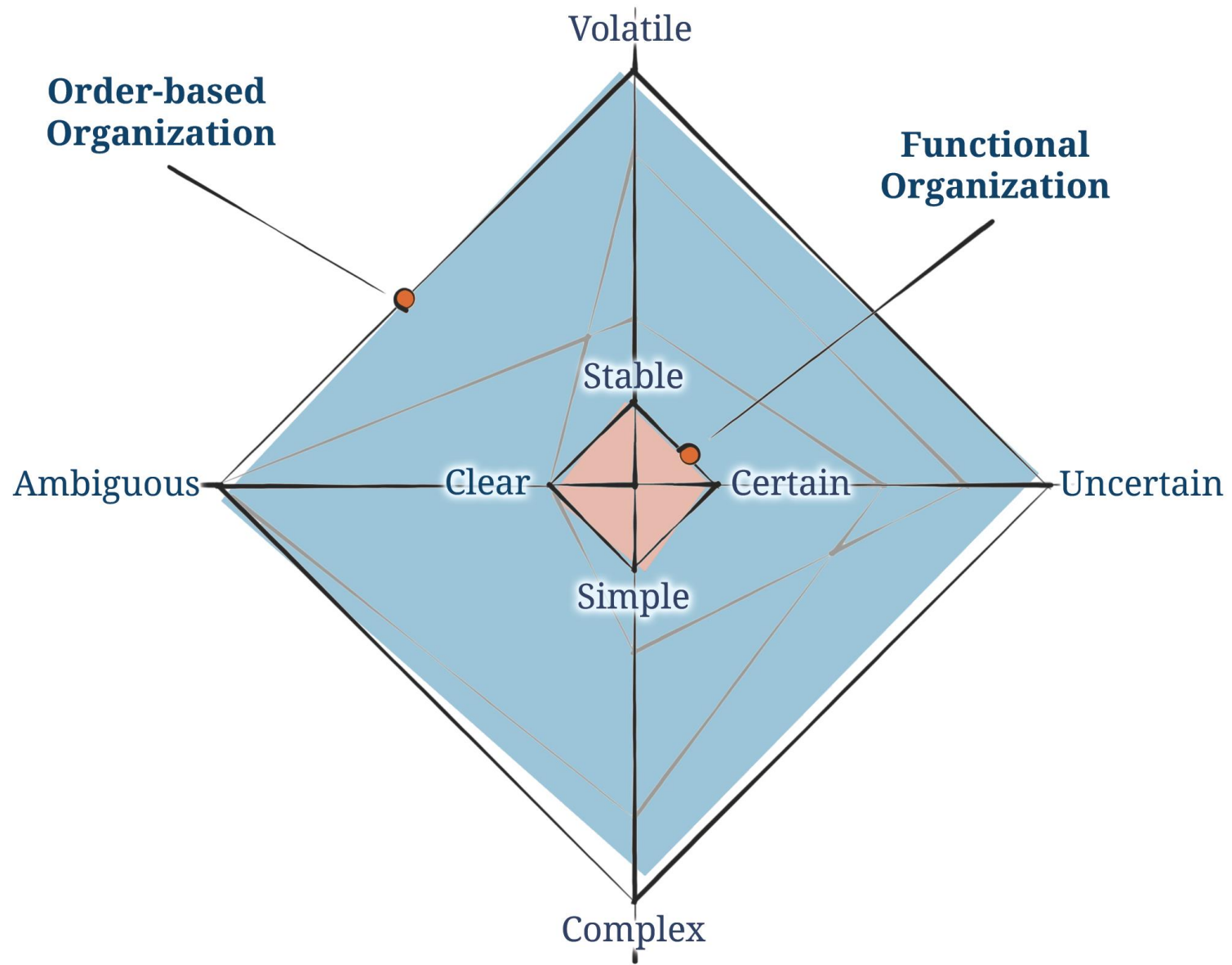


THE FOUNDING FATHERS

A. Smith, F. Taylor, H. Ford and C°







DIRK DE WACHTER
BORDERLINE
TIMES HET EINDE
VAN DE
NORMALITEIT

Psy
cho
Byung-Chul Han
pol
iti
ok
neoliberalisme en de nieuwe
machts technieken
- nieuwe
en de

Paul Verhaeghe
Identiteit


drie essays
De ver
moeide
samen
leving
Byung-Chul Han
De transparante samenleving
De terugkeer van Eros
De nieuwe
keer van de
Duitsse
filosofie
21 juli
vannep
amsterdam

DAVID GRAEBER

INTERNATIONAL BESTSELLING AUTHOR OF *DEBT*

BULL

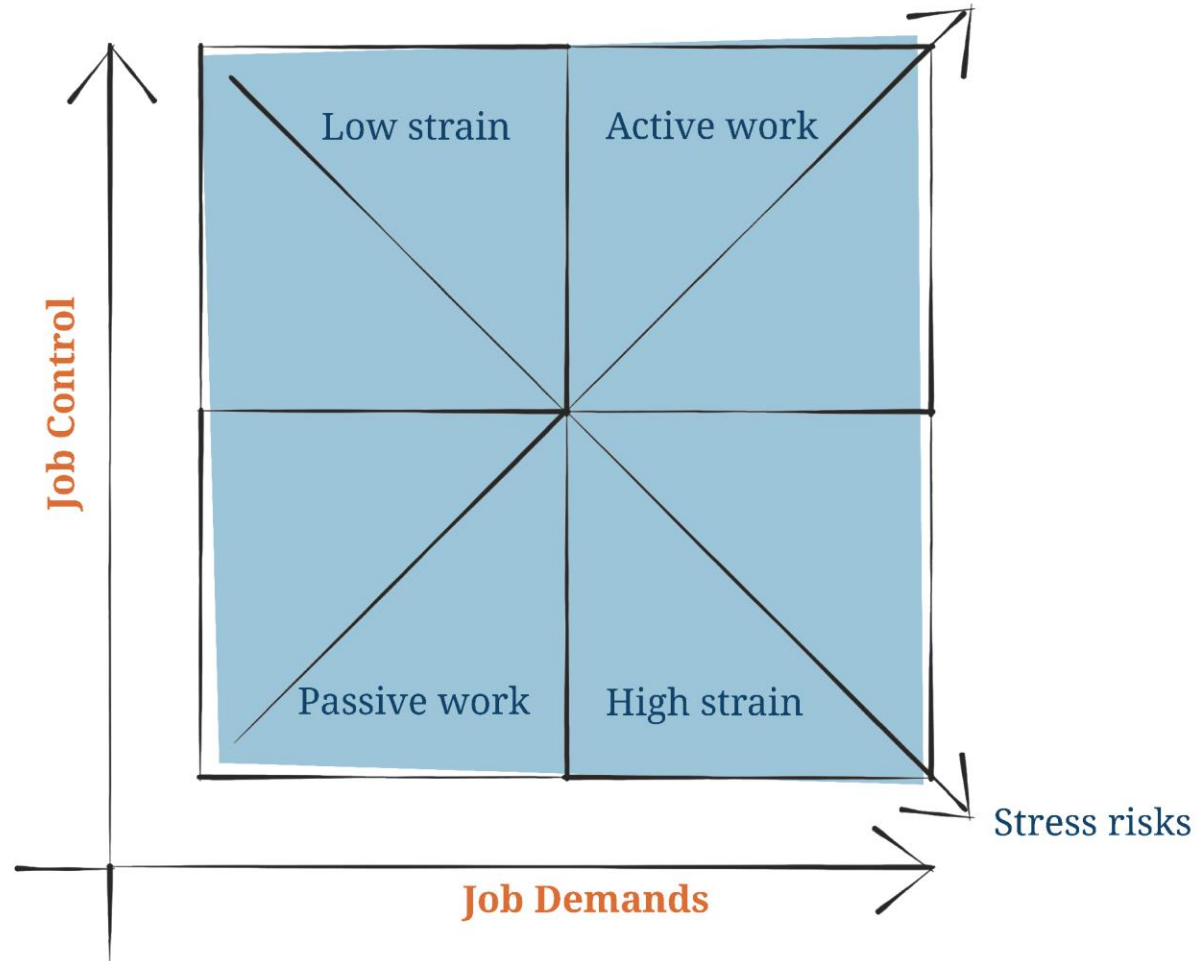


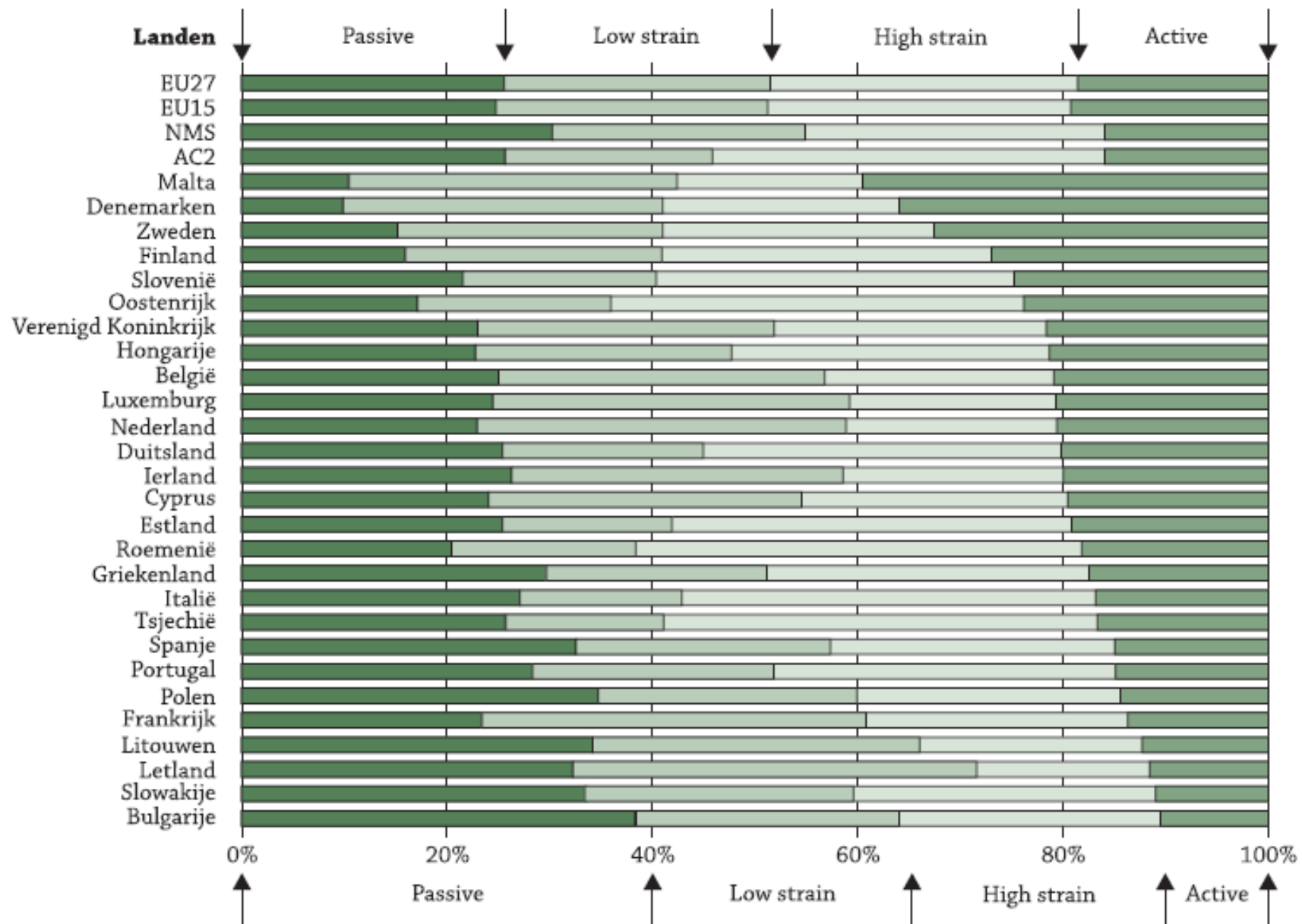
SHIT

JOB S

A THEORY

Work Engagement
Employability
Learning Opportunities
Innovative Behavior
Well-being & Health

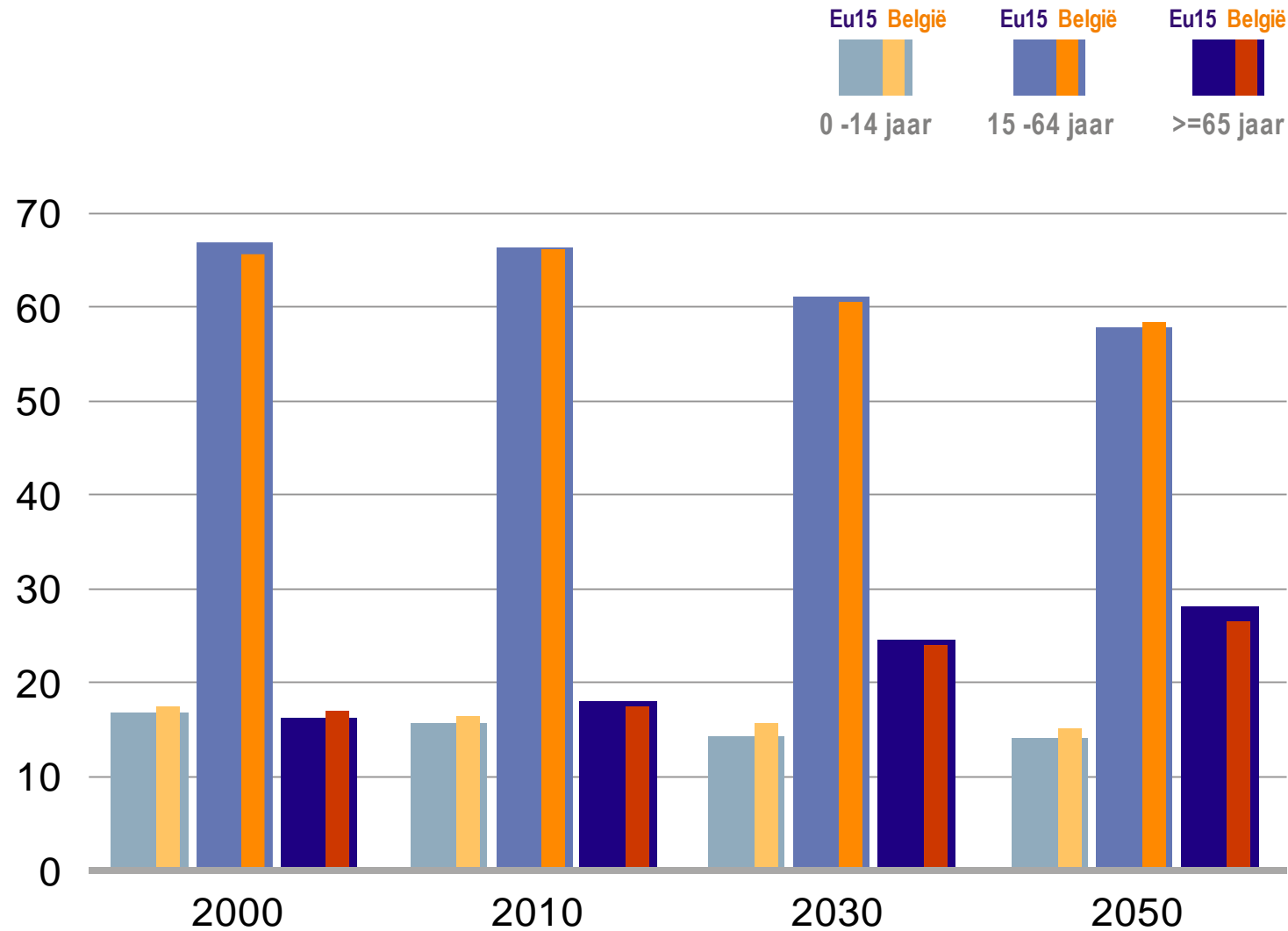




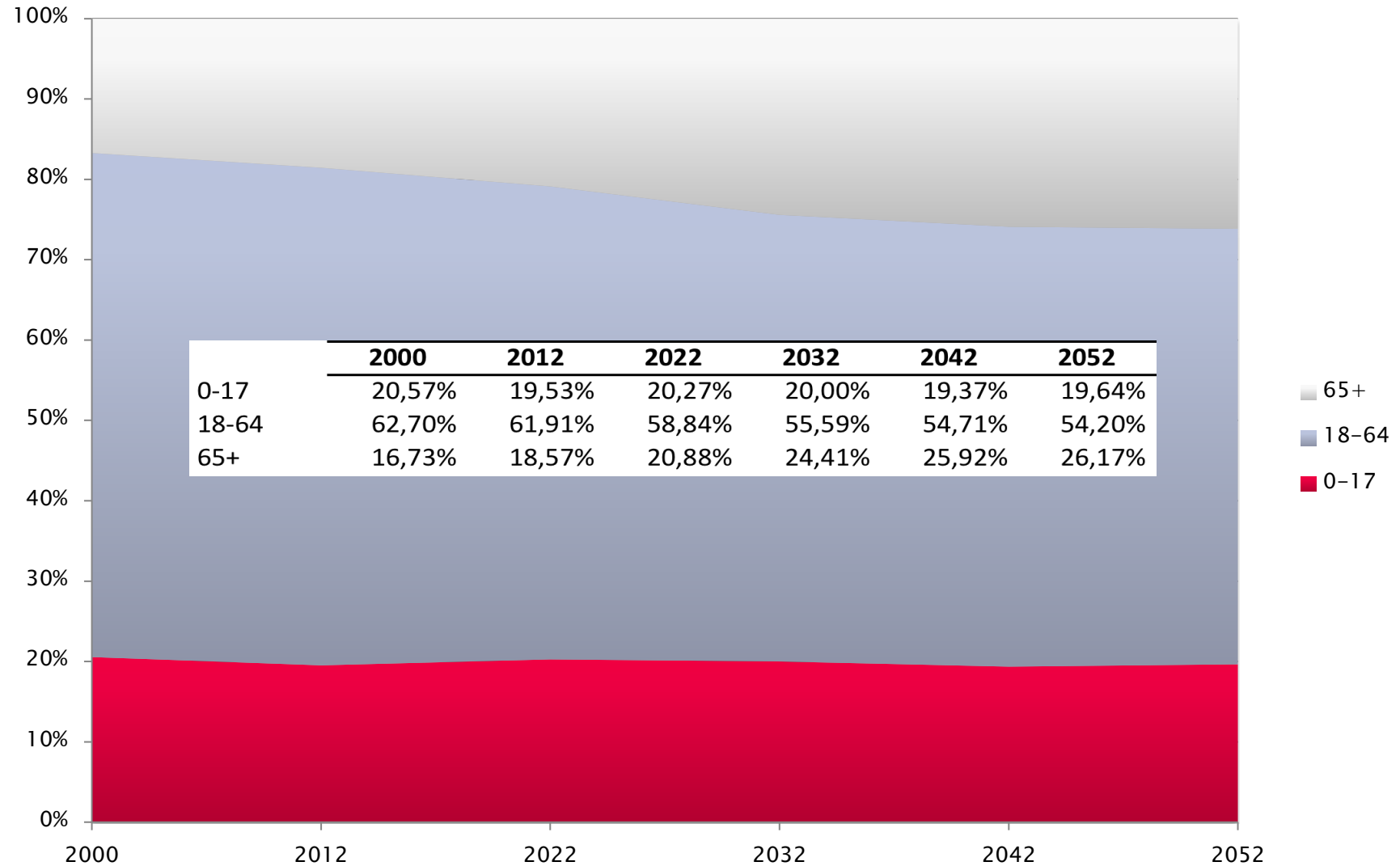
**DE ARBEIDSMARKT:
OP EEN KANTELPUNT**



THE STORY OF TWO BABYBOOMS



HELP!!!!!!



FINALLY!



THROWING OUT FLAWED ASSUMPTIONS ABOUT CAPABILITY DEVELOPMENT

The usual logic:

Problems of organizational behavior and performance stem from the deficiencies of individuals.

Improving employees' knowledge, skills, and attitudes will strengthen organizational effectiveness and performance.

So...

The target for change and development is the individual.

More effective:

Problems of organizational behavior and performance stem from a poorly designed and ineffectively managed system.

Changing that system to both support and demand new behaviors will enable learning and improve effectiveness and performance.

So...

The primary target for change and development is the organization—followed by training for individuals.

Leadership follows structure
(and vice versa)



F R E D E R I C L A L O U X

F O R E W O R D B Y K E N W I L B E R



"Impressive! Brilliant!
This book is a
world changer!"

— JERRY WADZ, Ph.D.
author of *Compass of Mind*

Reinventing organizations

A Guide to Creating Organizations
Inspired by the Next Stage of Human Consciousness

THE WAY TO GO

FROM COMPLEX ORGANISATIONS WITH
PASSIVE AND HIGH STRAIN JOBS

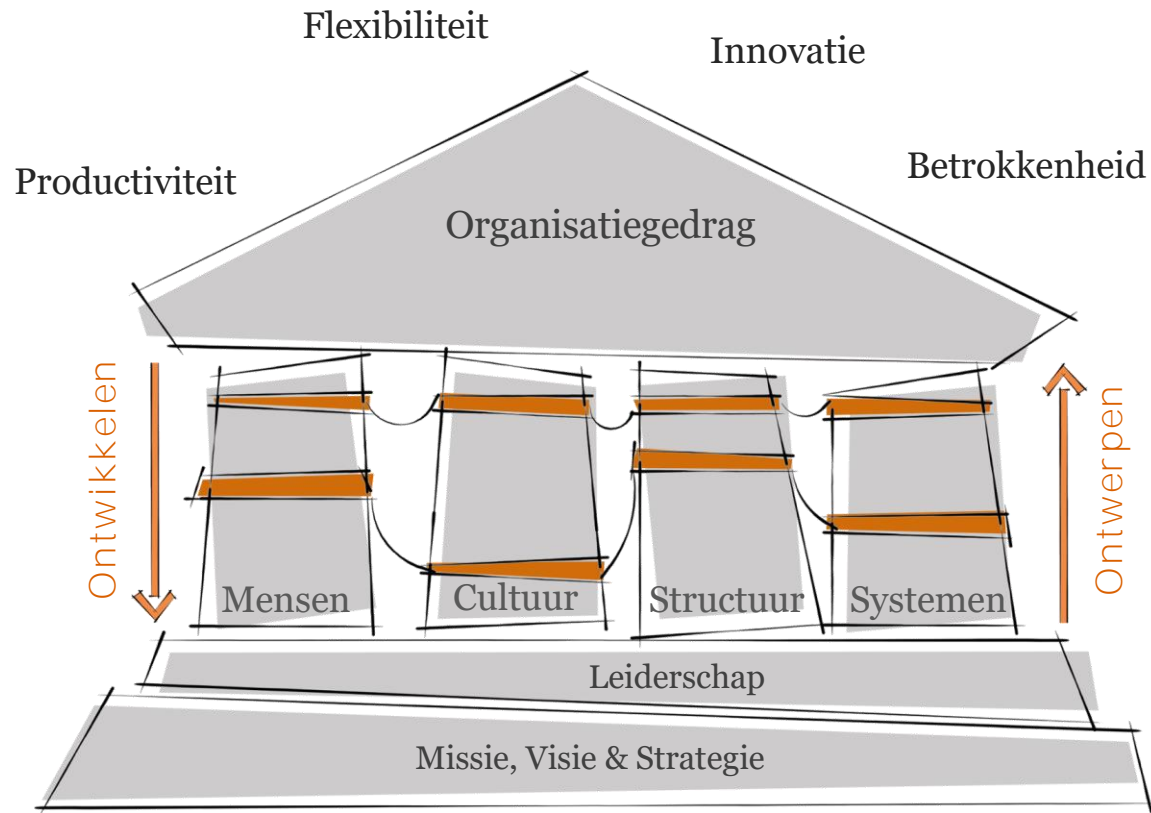


TRANSPARANT ORGANISATIONS WITH ACTIVE JOBS

EEN TOEKOMSTBESTENDIGE ARBEIDSORGANISATIE

ONTWERP JE ZO

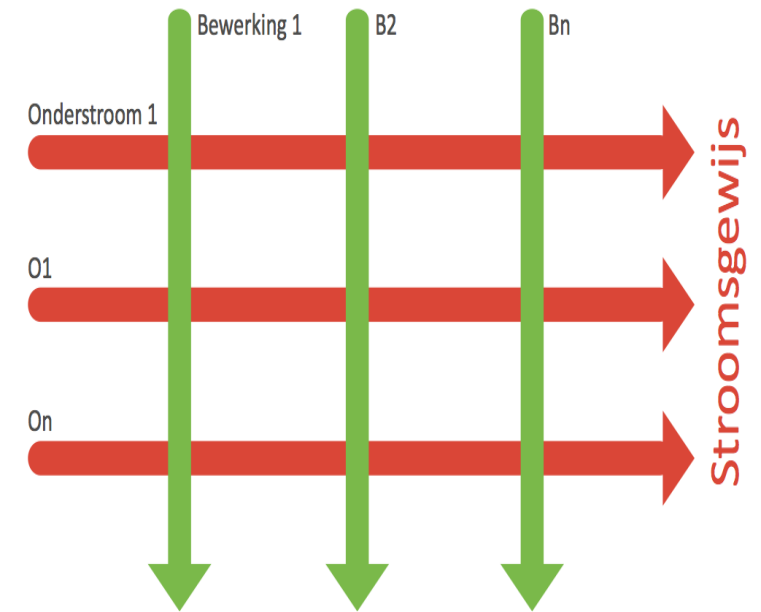
**INTEGRAAL
VERANDEREN**



DE OERKEUZE: KIEZEN IN DE ORDER/BEWERKINGSMATRIX



Functionele structuur



VERSCHIL TUSSEN TRADITIONEEL EN TOTAL WORKPLACE INNOVATION

TOTAL WORKPLACE INNOVATION	TRADITIONEEL
Waarde-toevoegend proces eerst	Waarde-toevoegend proces laatst of niet
Besturingsstructuur bottom up	Besturingsstructuur top down
Besturingsstructuur als laatste	Besturing eerst
Groep taken als kleinste bouwsteen	Functie als kleinste bouwsteen
Functie wordt ontworpen ifv preferenties en competenties werknemers	Functie houdt geen rekening met kenmerken werknemer

Bouwen aan de Organisatie van de Toekomst

- Inventariseer alle taken die een groep medewerkers gaat verrichten
- HET CAP-Model: Boetseer rollen in functie van:
 - Competenties (kunnen)
 - Authorisaties (mogen)
 - Preferenties (willen)
- Gekoppeld aan de zelfdeterminatietheorie: het ABC-model:
 - Autonomie
 - verBinding
 - Competenties

IT TAKES TWO TO TANGO





BANKSY