



Webinar **Welk gedrag hoort bij** **Continu Verbeteren?**

16-5-2024
13:30 – 14:30

- Test beeld en geluid

1961
Getrouwd, 2 dochters

Specialisatie:

- Lean (Blackbelt);
- Verandermanagement;
- Projectmanagement;
- Team-ontwikkeling
- Continu Verbeteren

Verbeterprojecten voor diverse organisaties zoals:

DFDS, NSK, Robidus, CB, Scholen, Ahold, Eneco, Van Oord, AgroMerchants, Maandag, Hocras, Aldi, Bakker Int'l, Flora Holland, Greenyard, NBD Biblion, Floreac, ABC Logistics, etc etc

Gastdocent Hogeschool van Amsterdam





Nico Visser · 1ste

Manager SCM Warehouse Logistics bij ALDI Holding BV

10 augustus 2021, Willem was klant van Nico

Willem kwam bij de ADLI Holding aan boord voor een internationale uitrol van het LEAN programma. Het is een feest als je grotendeels dezelfde kijk op continu verbeteren hebt. Voor sommigen is LEAN en six sigma gelijk, voor Willem niet. Hij bracht een schat aan ervaring van andere bedrijven mee waar hij verandermanagement doorleeft heeft. Willem kan mensen vaardigheden aanleren en ...meer weergeven



Ralph de Wild · 1ste

Brengt rust, maakt verbinding, schept vertrouwen

16 april 2020, Willem was klant van Ralph

Wij hebben bij Greenchoice gebruik gemaakt van de Coimbee Verbeter Toolbox als onderdeel van ons continu verbeter-programma. Een hele praktische en laagdrempelige tool, die het continu verbeteren door medewerkers een flinke boost heeft gegeven.

...meer weergeven



Robert Prins · 1ste

Manager Logistieke Operatie bij Royal FloraHolland

23 december 2019, Robert was klant van Willem

Ik heb Willem leren kennen als een praktische en betrokken verbeterexpert. Hij kan in zijn coaching en begeleiding naast diegene gaan staan, maar ook de juiste kritische vragen stellen om echt stappen te maken en diegene verder te helpen. Daarnaast heeft hij geholpen in het verbeteren van de overleg structuur van de afdeling waardoor hier meer lijn in zit. Zeker een prettige expert om | ...meer weergeven

Alle 15 ontvangen aanbevelingen weergeven →

<https://www.linkedin.com/in/willemnooij/>

Webinar 16-5-2024 13:30 – 14:30

Welk gedrag hoort bij Continu Verbeteren?

Tijdens dit webinar kom je achter:

1. Waarom gedrag benoemen noodzakelijk is
2. Hoe je gedrag beïnvloedt
3. Hoe je meet wat medewerkers vinden van het Continu Verbeter traject

Even kennismaken met elkaar

Welke rol heb jij binnen jouw organisatie?

Hoe goed is jouw organisatie in Continu Verbeteren?

**In welke mate denk jij dat jullie directie beseft wat
Continu Verbeteren betekent?**

Waarom is gedrag belangrijk bij een Continu Verbeter-traject





The Backwards Brain Bicycle - Smarter Every Day 133

<https://youtu.be/MFzDaBzBIL0?si=e97k9ljYHtvXWXOE>

Waarom is gedrag belangrijk bij een Continu Verbeter-traject

1. Je moet vaak iets nieuws doen -> **leren**
2. Je moet vaak iets wat je altijd deed laten -> **afleren**
3. Zonder nieuw gedrag wordt het Continu Verbeter-traject geen succes.

Het gaat om nieuwe gewoontes !

Maar wat is dat nieuwe gedrag?

Maar wat is dat nieuwe gedrag?

Graag je ideeën in de chat.

Maak een onderscheid in

1. Gedrag van top-management
2. Gedrag van de direct leidinggevenden
3. Gedrag van medewerkers

Note: gedrag gericht op Verbeteren, dus niet de dagelijkse operationele activiteiten

Kijk naar je voorbeeld en de voorbeelden van anderen met als criteria voor gedrag:

- 1. Het gedrag moet observeerbaar zijn**
- 2. Het moet beheersbaar zijn**
- 3. Het moet meetbaar zijn**
- 4. Het moet actief zijn**

OBM = Organizational Behavior Management

Voorbeelden die voldoen aan de criteria

	Goede voorbeelden van gedrag	Minder goede voorbeelden van gedrag
Directie	• zichtbare steun (geld, tijd) aan het Continu Verbetertraject • 2-wekelijks bespreken in het MT • communicatie naar medewerkers over de status, voortgang en resultaten	
Leidinggevende	• fouten waarderen • coachen, begeleiden van medewerkers • “go to the Gemba” • doelen stellen en bespreken • wekelijks de lopende verbeteringen doorspreken met de ‘trekkers” • feedback geven • gestructureerd problemen oplossen (dus geen brandjesblussen) • dagstart	• respect for people • vertrouwen creëren • pro-actieve houding
Medewerkers	• tijd besteden aan verbeteren • verbeter-ideeen aandragen • kennis over verbeteren opdoen (skills-matrix) • samenwerken met andere teams • gestructureerd problemen oplossen • actief deelnemen aan de dagstart	• klant-gericht

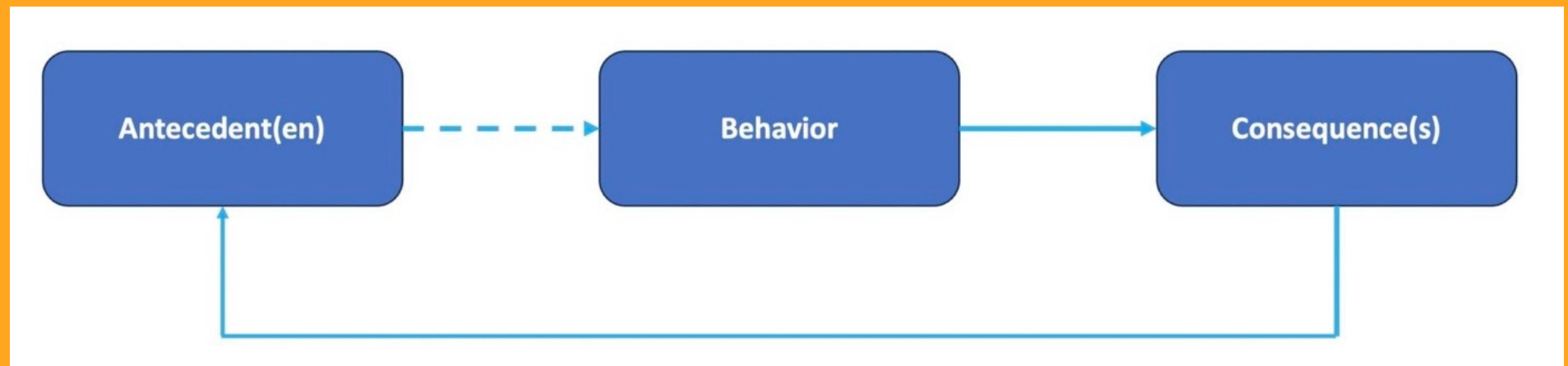
Tip: al het gedrag wat je noemt zal tijd nodig hebben om “gewoonte” te worden: monitor niet teveel gedrag tegelijk

Aanpak

- 1. Gedrag benoemen**
- 2. Gedrag monitoren**
- 3. Gedrag bespreken**
- 4. Net zolang totdat het een gewoonte is**

In OBM : Koppelen aan prestatie en PVP

Gedrag bespreken



ABC-analyse uit OBM-wetenschap

<https://www.coimbee.com/nl/obm-impuls-voor-continu-verbeteren-en-lean/>

Gedrag bespreken, voorbeeld

Behaviour (gedrag): 'Gemba-walk' doen (rondlopen op de werkvloer)

datum 28-11-2023

Antecedenten

Het hogere management vraagt erom
 Het is een onderdeel van het 'huiswerk' van de Lean-training
 Het staat in nieuwe rolbeschrijving

Consequenties

Geen tijd voor andere, leukere zaken
 Kost meer energie omdat ik het niet gewend ben
 Levert inzicht op over de gang van zaken
 Kan goed gesprek aangaan met medewerkers
 Kan waardering geven over goede gang van zaken
 Word aangesproken over zaken waar ik (nog) niet over wil praten
 Ik zie dingen misgaan en moet de boeman uithangen
 Levert meer werk op omdat bevindingen om opvolging vragen
 Levert verbeteringen op voor de organisatie

Gedrag bespreken, voorbeeld

Behaviour (gedrag): 'Gemba-walk' doen (rondlopen op de werkvloer)		bron:		
datum 28-11-2023				
Antecedenten	Consequenties	P/N	D/T	Z/O
Het hogere management vraagt erom	Geen tijd voor andere, leukere zaken	n	d	z
Het is een onderdeel van het 'huiswerk' van de Lean-training	Kost meer energie omdat ik het niet gewend ben	n	d	z
Het staat in nieuwe rolbeschrijving	Levert inzicht op over de gang van zaken	p	d	o
	Kan goed gesprek aangaan met medewerkers	p	d	o
	Kan waardering geven over goede gang van zaken	p	d	o
	Word aangesproken over zaken waar ik (nog) niet over wil praten	n	d	o
	Ik zie dingen misgaan en moet de boeman uithangen	n	d	o
	Levert meer werk op omdat bevindingen om opvolging vragen	n	d	o
	Levert verbeteringen op voor de organisatie	p	t	o

'positief', 'direct' en 'zeker' hebben de meeste invloed op gedrag. PDZ is dus de beste consequentie.

Op heterdaad belonen

De kern is:

- 1.geef zoveel mogelijk positieve aandacht geven aan het gedrag waar je meer van wilt zien.
- 2.wees een bron van positieve bekrachtiging
- 3.prijs de stapjes in de goede richting (prijs het gedrag en niet alleen het resultaat, vandaar "op heterdaad belonen")

Zorg dat het getal ("aantal dagen sinds de laatste keer") zo laag mogelijk is

Compliment
gegeven

1

Team
performance
review gedaan

3

Verbeter overleg
gedaan

7

Gesproken
met een klant

2

Proces
performance
review gedaan

5

Gemba walk
gedaan

3

Coaching
medewerker

5

Reflectie
gedaan

1

KPI / dashboard
review gedaan

3

Stelling

Hoe hoger de intrinsieke motivatie voor een Continu Verbeteren traject, hoe minder 'gedrag' je hoeft te benoemen en te monitoren.

a. Eens

b. Niet mee eens





Copyright Dilbert by Scott Adams

Organisatie belangen

1. Winst, marge, omzet
2. Productiviteit, kosten
3. Doorlooptijd
4. Kwaliteit
5. Klantentevredenheid
6. Groei
7. Innovatie
8. Naamsbekendheid
9. Marktaandeel
10. Controle, grip
11. Continuïteit
12. Duurzaamheid
13. Betrokkenheid
14. Ziekteverzuim, Verloop
15. etc

Persoonlijke belangen

1. **Meesterschap** (ontwikkeling)
2. **Autonomie**
3. **Rechtvaardigheid**
4. **Connectie**
5. **Sociale status**

Bron: <https://www.coimbee.com/nl/psychologie-van-gedrag-in-organisaties/>

Hoe bepaal je hoe medewerkers kijken naar het Continu Verbeter traject?

1. WWK
2. Digitale vragenlijst
3. SuccesGPS dashboard



Een voorbeeld van een basis-vragenlijst vind je hier: <https://exploratio.nl/intake/aa/uJe7FvpW0vf3j0l>

Een voorbeeld van een eenvoudig dashboard vind je hier: <https://exploratio.nl/insights/U7o8V455l4tsYEXp>

“Welk gedrag hoort bij Continu Verbeteren?”

ob Coimbee

3 fouten om te voorkomen

1. Geen aandacht aan gedrag
2. Wazig gedrag i.p.v. meetbaar gedrag
3. Geen cq. onjuiste consequenties n.a.v. gedrag

En sluit aan bij Persoonlijke belangen

Coimbee is niet zo maar een oplossing om het maximale uit je organisatie te halen



30 jul. 2021

Eenvoudiger bestaat niet

Ontzettend handige tool die het onderwerp Continu Verbeteren een boost geeft. Geen ingewikkelde Excellijstjes en losse documenten meer, maar alles op één plek en volledig transparant voor alle niveaus binnen de organisatie. Dat de tool is ontwikkeld door doorgewinterde experts in Continu Verbeteren is duidelijk te merken. Coimbee is zeer laagdrempelig. Eenvoudiger bestaat niet.

Lees alle klant-ervaringen op
<https://nl.trustpilot.com/review/coimbee.com>

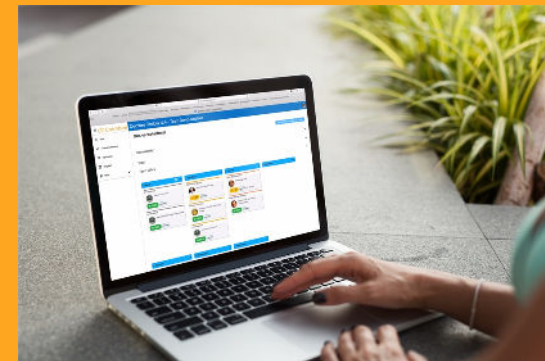
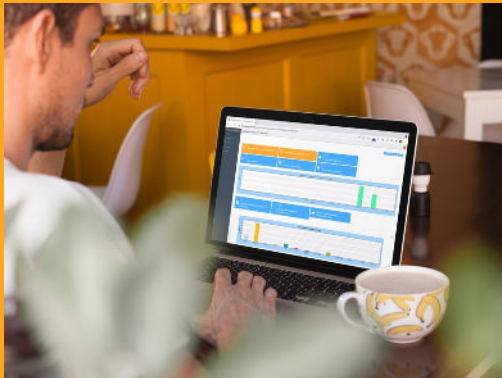
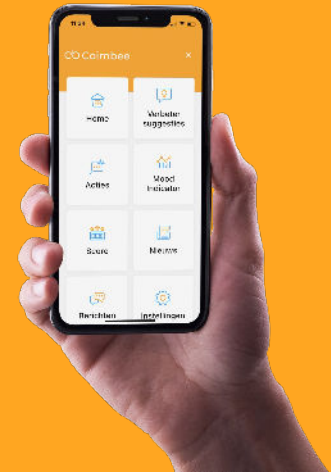


1 jun. 2022

Top!

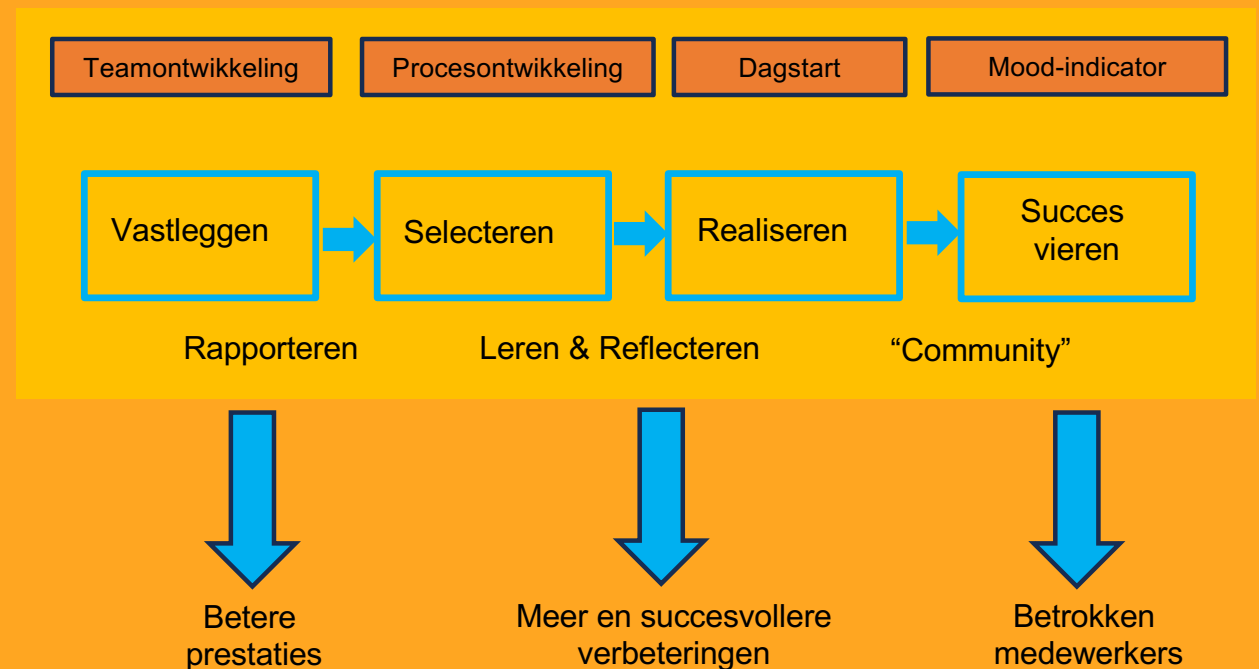
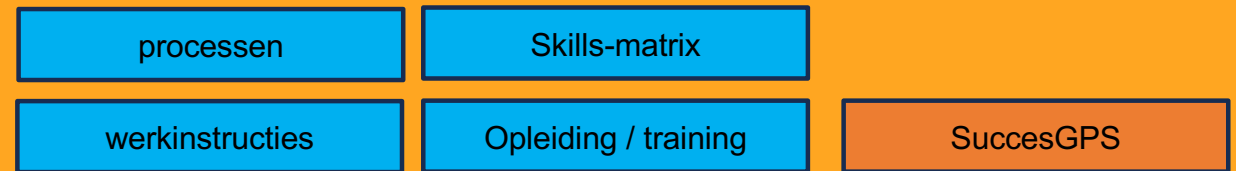
Coimbee helpt ons met continu verbeteren. Vaak ontbreekt het aan structuur, maar dankzij Coimbee hebben we binnen het hele bedrijf een vaste structuur. Het programma is overzichtelijk en werkt (na enige uitleg) vrij makkelijk. de PDCA-cyclus is de rode draad binnen het systeem en dat is erg fijn. Daarnaast is het leuk dat verbeterideeën nu ook geliked kunnen worden.

Coimbee verbeter toolbox

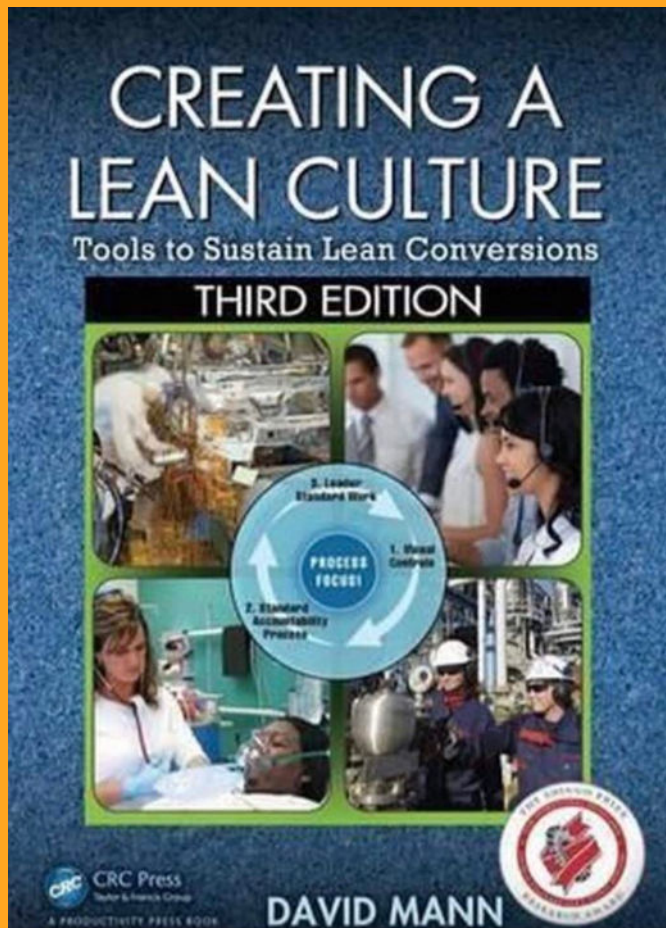


Coimbee verbeter toolbox

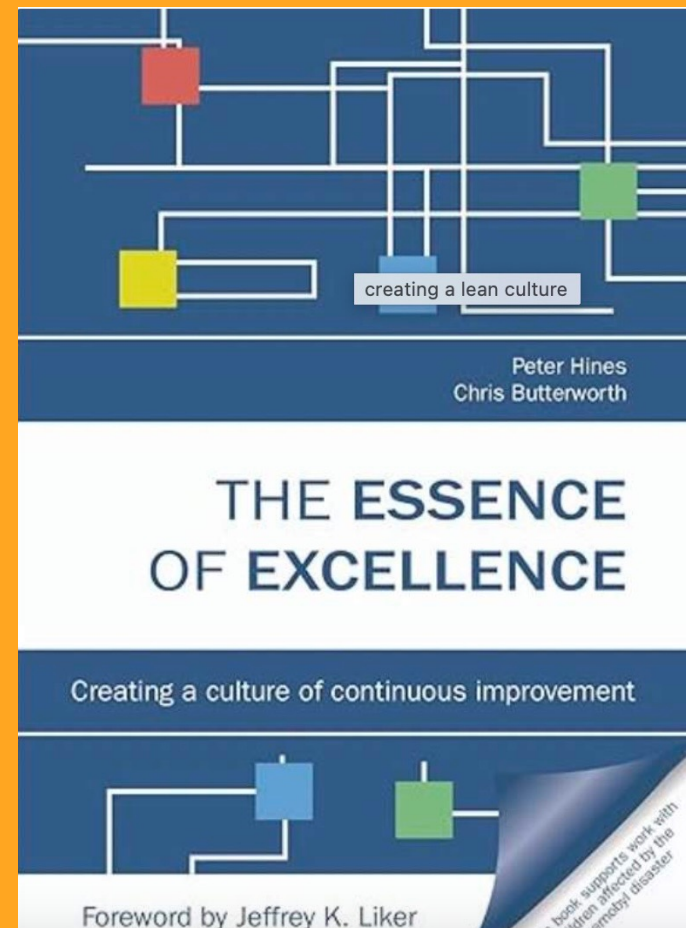
De herkomst van verbeteringen



Voorgaande is o.a. gebaseerd op 20 jaar ervaring bij meer dan 50 opdrachtgevers, de onderzoeken die we doen plus boeken zoals deze



<https://www.coimbee.com/nl/creating-lean-culture/>



<https://www.coimbee.com/nl/essence-of-excellence/>

Een vraag voor jou...

Waar sta je nu na deze kennis-impuls?

1. Ik wist dit al; ik heb niets / heel weinig nieuws gehoord
2. Ik ga nadenken wat ik met de verstrekte informatie kan
3. Ik weet wat ik met de verstrekte informatie kan

Gratis digitale sessie “Praktijk-tips Beter Verbeteren” (15 minuten)
<https://calendly.com/willem-coimbee/verbeter-strategie-call>



Vragen Reacties

Via de chat

Volg onze ontwikkelingen via LinkedIn op:
<https://www.linkedin.com/company/coimbee/>



	Voornaam	Wat wil je in dit webinar behandeld hebben?
1	Alfons	Waarderen en belonen
2	Angela	Ik ben nieuwsgierig wat wat voor tips en tricks je kunt ons leren over hoe je krijg het idee van continu verbeteren op de werkvloer.
3	Angela L.	.
4	Bas	Definieren van goede probleemstelling
5	Bianca	Hoe zet je de eerste stap bij uitstelgedrag
6	Carla	welke KBI's zijn zinvol?
7	Carmen	Zijn er beren op de weg waar we echt niet omheen kunnen?
8	Carola	gedragsverandering bij veranderen
9	Chantal	Hoe zet je collega's aan om met continu verbeteren aan de slag te gaan?
10	Daniella	Hoe kun je het best met ondermijnend gedrag omgaan?
11	Danny	Voorbeelden van meetbare gedragingen maar ook de beloning ervan.
12	Eline	Hoe elkaar versterken i.p.v. vertragen?
13	Elke	Zijn er tips en tricks voor in een sales omgeving?
14	Emile	Toolbox verbeteren - praktische voorbeelden
15	Eric	Hoe maak je een team enthousiast/gemotiveerd
16	Esther	Hoe je stakeholders meeneemt in de beweging van KPI naar KBI
17	Evert Jan	De focus blijft op de korte termijn liggen terwijl een overzicht of een "punt in de toekomst" niet begrepen wordt of te veel moeite/tijd kost om het te zien. -Bewust worden en signaleren van risico's, knelpunten en ,"fouten". -Hoe kan je "fouten" vermijden als zodanig te vermelden en om te zetten naar "uitdagingen". -Hoe overtuig je dat de individuele belangen niet boven het groepsbelang stijgt? -Hoe krijg ik de ambitie overgedragen op de collega's die nodig is om te verbeteren;

	Voornaam	Wat wil je in dit webinar behandeld hebben?
18	Fieke	praktische voorbeelden
19	Fred	Omgaan met uitstelgedrag
20	Gerwin	Hoe organiseer je continuous improvement? Blauwdruk van het proces, tools, etc.
21	Gillis	Welk gedrag wil je vooral activeren bij continue verbeteren
22	Hans	hoe verander je van top down naar bottom up als organisatie?
23	Heidi	Hoe betrokkenheid en bewustzijn van management meekrijgen in dit traject van PDCA
24	Hein	hoe beïnvloed ik het gedrag, van mensen
25	Hennie	Ik ben benieuwd naar de uitwerking van concreet gedrag. Ik heb dit zelf voor de functie projectmanager gedaan als het gaat om de uitwerking van kernwaarden.
26	Jan	Gedrag in relatie tot cultuur verschillen
27	Jessica	tools om dit proces toe te passen
28	Johnny	Gedrag
29	Jolanda	Hoe pareer je "doen we al jaren zo"?
30	Julian	Verwachtingen managen en gedragsverandering - cultuur management
31	Kees	Borgen verbetercultuur
32	Mandy	Voorbeelden zowel van kleine als grote veranderingen.
33	Marianne	Keuze welk gedrag en hoe dit bewust te maken
34	Marjolein	Hoe kan je gedrag veranderen of aanpassen
35	Martijn	Hoe zorg je dat het een duurzame gedragsverandering wordt en niet, zoals vaak gebeurt, weer wegzakt bij een nieuwe baas, CEO oid
36	Martin	Ben benieuwd hoe continue verbeteren gedrag (Denen en doen) activeert als dit voor een organisatie nieuw is
37	Mirjam	ABC-analyse in het kader van continue verbeteren
38	Peggy	uitstelgedrag en hoe aan te pakken
39	Philip	Lean Leadership
40	Piet	wat met dwarsliggers

	Voornaam	Wat wil je in dit webinar behandeld hebben?
41	Pim	Ben erg benieuwd naar het borgen van goed gedrag
42	Ramon	Borgen van verbeteringen: hoe doe je dat?
43	Raquel	Nieuw gedrag: hoe laat je dat beklijven?
44	Raymond	consistent gedrag in lastige situaties
45	Richell	Hoe gedrag te veranderen
46	Rob	hoe kom ik van sturen op gedrag door CI naar sturen op gedrag met elkaar?
47	Robert	Inzichten in gedragingen
48	Sam	dagstart
49	Sella	niet alleen de benoeming van het wat of welk, maar ook aandacht voor het hoe
50	Shiva	.
51	Sylvia	Verdiepende tips m.b.t. gedrag bij C.V.
52	Tania	Hoe de mensen mee verantwoordelijk stellen voor de verandering
53	Thomas	Hoe ga ik een juiste opzet maken en een goede start?
54	Tim	Welke verbetertrajecten zijn klein? Welk gedrag valt absoluut niet te rijmen binnen een verbetercultuur
55	Vivian	?
56	Wouter	-
57	Zeynep	Is t gewenst om change altijd met een verandermanager vorm te geven?