



Webinar **Beter Verbeteren?** **Zo doe je dat**

15-2-2024
13:30 – 14:30

- Test beeld en geluid

1961
Getrouwd, 2 dochters

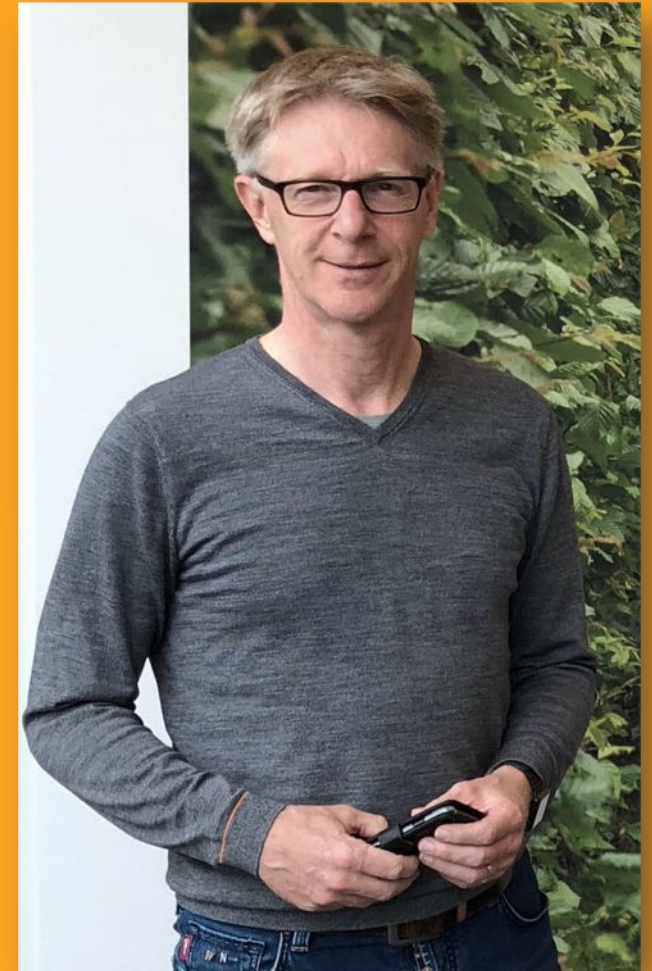
Specialisatie:

- 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, NB Biblion, Floreac, 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 15-2-2024 13:30 – 14:30

Beter Verbeteren? Zo doe je dat

Tijdens dit webinar kom je achter:

1. De hobbels die je moet wegnemen
2. De spelers die je nodig hebt
3. De kennis die je nodig hebt

#	Voornaam	Wat wil je in dit webinar behandeld hebben?
1	Alexander	Hoe krijg je mensen in de actie stand, ipv vervallen in oud gedrag
2	Alfons S.	Algemeen
3	Alfons van G.	De start van 'verbeteren'
4	Amber	x
5	Angela	Ik ben nieuwsgierig wat jullie kunnen vertellen op dit gebied dat anders is en wat het kan opleveren..
6	Anoushka	x
7	Bas	Definieren van goede probleemstelling
8	Bert	Wat de titel belooft
9	Carla	meer over de tools
10	Carlinho	Coaching
11	Dick	graag wil ik aansluiten :-)
12	Dion	x
13	Dollie	Hoe verander je oudere mensen, die blijven hangen in het-oude-was-goed
14	Elise	Hoe om te gaan met weerstand
15	Elke	Zijn er tips en tricks voor in een sales omgeving?
16	Emile	Zoals geagendeerd.
17	Emmanuelle	inspiratie opdoen
18	Eric	Hoe zorg je ervoor dat de focus blijft waar hij moet liggen en dat op een prettige en motiverende manier?
19	Esther	hoe beïnvloed je het gewenste gedrag om continu te verbeteren?
20	Eva	organisatie geeft strategie en verbeteren geen prioriteit

21	Evelien	Omgaan met weerstand
22	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;
23	Filip	Snelheid van verbeteracties
24	Ger	.
25	Gerry	Effectieve en efficiënte verbeterlagen bewerkstelligen
26	Gitte	Hoe het team meekrijgen in verbeteringen die je wenst door te voeren?
27	Heidi	Hoe betrokkenheid en bewustzijn van management meekrijgen in dit traject van PDCA
28	Heleen	Hoe doorbreek je gelatenheid in een team 'hebben we al geprobeerd' , 'die gegevens hebben we niet' , 'krijgen we geen prioriteit voor'
29	Henny	x
30	Hilda	x
31	Inge	Tips en ideeën om te beginnen in eigen team
32	Ingrid	Werken vanuit vertrouwen
33	Irina	Meer verdieping in wanneer pas je Lean toe en wanneer Six Sigma methode.
34	Isabel	belonen van het aandragen van een idee, wel of geen geld, individu, per team, voor het hele bedrijf, veelgemaakte fouten, succes stories.
35	Jan	Hoe benut je de kennis en kracht van de werkvloer
36	Janne	Creëren continu verbeteren cultuur, positionering gedachtegoed
37	Joelle	x
38	Jolanda	x
39	Jonathan	wat is slecht verbeteren, als we het over beter verbeteren hebben?
40	Karin	Hoe kun je zorgen dat werken aan verbeteren/met verbetertool niet als last wordt gezien

41	Kees	Borgen verbetercultuur
42	Levi	Verder ingaan op het verschil tussen 'organisatie bekwaamheid' en 'individuele bekwaamheid'
43	Levien	Samenwerking teams en betrokkenheid
44	Lonneke	Best practises cv in gehandicaptenzorg
45	Maddy	Hoe blijf je het strategisch niveau meenemen in operationele verbeteringen
46	Maria	Hoe supervisors en middle management in te laten zien waarom lean belangrijk kan zijn voor de organisatie.
47	Marjolein	methodes om te verbeteren
48	Mark	Best practise
49	Martijn	Algemene toelichting, mogelijkheden, toepassing, partnership
50	Martin	x
51	Natalie	Leren
52	Niels	Hoe krijg je meerdere afdelingen mee
53	Nienke	Hoe kan je verbeteren visualiseren en hoe organiseer je de CA uit de PDCA-cyclus tijdens het verbeteren.
54	Patrick	Duurzaam verbeteren
55	Paul	Ik wil kennis op doen !
56	Paul	Samenwerking tussen teams verbeteren
57	Paul	De organisatie meekrijgen met verbeteren
58	Paul-Jan	Verandering & praktijk opdracht om bij voorbeeld genoemde AI Chat GPT toe te passen.
59	Peggy	hoe neem je de werknemer mee
60	Peter	verbeteren, wat helpt ons en wat houdt ons tegen.
61	Piet	hoe momentum bewaren

62	Ramon	Borgen van verbeteringen: hoe doe je dat?
63	Raquel	Vaak gehoorde uitspraak: "Verbeteren dat doen we al dagelijks, daar hebben wij geen hulp bij nodig". Maar echt duurzaam blijkt het niet te zijn. Hoe de hulpvraag creëren?
64	Richard	Tips en reflectie momenten
65	Richell	Hoe gedrag te beïnvloeden
66	Sahel	Tijdmanagement
67	Samar	Skillsmatrix
68	sammy	verbeteringen
69	Sandra	De rol van een verbetercoach/verbeterbegeleider (i.r.t. de rol van de proceseigenaar)
70	Stephan	Geen specifieke onderwerpen.
71	Steven-Jan	diverse weerstanden herkennen in de organisatie waardoor verbetering niet gedragen wordt
72	Sylvia	x
73	Tessa	Elementen van continu verbeteren, verschil in werkwijze per omvang verandering, vastlegging
74	Thimo	Ik kan helaas morgenmiddag niet, maar vind het wel interessant hoe iemand aangespoord kan worden hoe je de eerste stap zet tot het willen verbeteren.
75	Thomas	KAM en MT
76	Thyrza	Hoe verandering laten beklijven?
77	Tim	Procesverbetering van bedrijfsvoering met veel integrale disciplines en verschillende belangen.
78	Tom	Algemene oriëntatie
79	Ton	wat is het gewenste gedrag bij verandering en hoe bewerkstellig je dat?
80	Ton	Vasthouden aan goede inzet
81	Willem A.	de genoemde thema's zijn voldoende
82	Wouter	borging in meerdere ploegen

In welke mate ben je het eens met deze definitie?

Continu Verbeteren:

"Het proces van vaak / regelmatig indienen, selecteren en realiseren van verbeteringen **door medewerkers**.

Het gaat om **kleine** verbeteringen (1 uur werk tot max 12 weken).

Verbeteringen kunnen zijn gericht op processen, producten of diensten.

Van belang is dat de **resultaten blijvend** zijn. M.a.w. dat problemen definitief verholpen worden en er geen terugval naar de oude situatie plaatsvindt"

ik ben niet bezig met verbeteren

Alle smoezen op een rij

ik heb geen tijd

ik zie niets wat er beter kan in ons team

ik hoor nooit van mijn manager dat het niet goed gaat

staat niet in mijn functieprofiel

Dit hebben we al eens geprobeerd

Het gaat alleen maar om kostenbesparing

daar hebben we specialisten voor

Niemand houdt zich aan de afspraken

Onze klant is toch tevreden, waarom zouden we verbeteren.

Ik wil wel, maar anderen doen niet mee...

Als die andere afdeling zich aanpast dan gaat het bij ons beter

Die nieuwelingen snappen niet hoe het hier werkt

Alle kleine dingen hebben we al verbeterd

Onze problemen zijn allemaal IT-gerelateerd en die hebben nooit tijd

Onze problemen zijn met name incidenteel, zit geen lijn in, is elke keer iets anders, het is lastig om dat met continu verbeteren op te pakken

ik ben niet bezig met verbeteren

Alle smoezen op een rij

ik heb geen tijd	ik zie niets wat er beter kan in ons team	ik hoor nooit van mijn manager dat het niet goed gaat	staat niet in mijn functieprofiel
Dit hebben we al eens geprobeerd	Het gaat alleen maar om kostenbesparing	daar hebben we specialisten voor	Niemand houdt zich aan de afspraken
Onze klant is toch tevreden, waarom zouden we verbeteren.	Ik wil wel, maar anderen doen niet mee...	Als die andere afdeling zich aanpast dan gaat het bij ons beter	Die nieuwelingen snappen niet hoe het hier werkt
Alle kleine dingen hebben we al verbeterd	Onze problemen zijn allemaal IT-gerelateerd en die hebben nooit tijd	Onze problemen zijn met name incidenteel, zit geen lijn in, is elke keer iets anders, het is lastig om dat met continu verbeteren op te pakken	

En dit is de waarheid

ik vind het gedoe	ik vind het niet leuk	kan ik dat wel	dan heb ik straks geen werk meer
ik weet niet hoe ik verbeteren moet aanpakken	levert mij persoonlijk niets op	andere teams doen het ook niet	

Wat is het doel van Continu Verbeteren binnen jullie organisatie

Welke van de volgende 6 onderdelen vind je als resultaat van Continu Verbeteren het meest belangrijk?

Graag **alle 100** punten verdelen over de volgende 6 onderdelen. Dus een onderdeel wat belangrijker is dan een ander onderdeel krijgt meer punten. Je kan ook alle 100 punten aan 1 onderdeel geven.

1. meetbare resultaten zoals lagere kosten, betere kwaliteit of kortere doorlooptijd

2. meer betrokken medewerkers en zorgen dat ze meer plezier in het werk hebben

3. hogere klanttevredenheid

4. wendbare (agile) organisatie

5. lerende organisatie

6. iets anders

Nog te verdelen punten:

100

In de chat als voorbeeld

1. 10

2. 0

3. 30

4. 20

5. 5

6. 35, meer plezier o.i.d

Wat is het grootste knelpunt bij het uitvoeren van verbeteringen

N=180 (onderzoek juni-september 2023)



Bron: <https://www.coimbee.com/nl/resultaten-onderzoek-stand-van-zaken-m-b-t-verbeteren-binnen-organisaties-2023/>

Hoe bekwaam is jouw organisatie en hoe bekwaam ben jij?

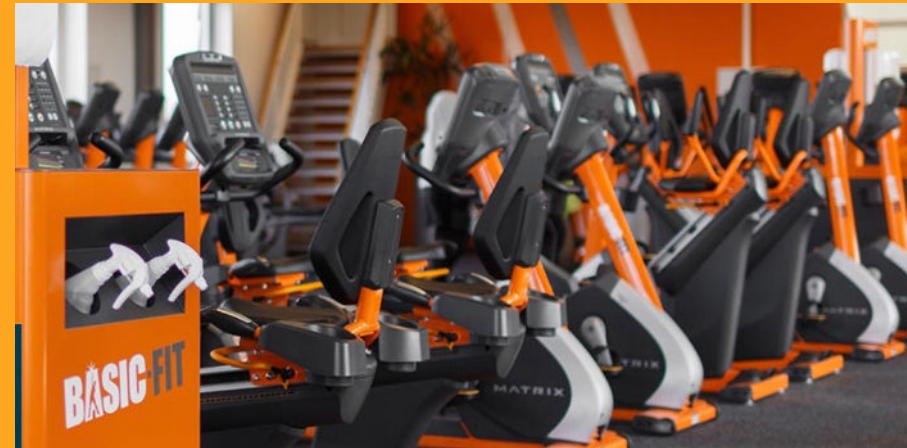
	Gemiddelde van Hoe bekwaam / ervaren ben jij op het vlak van Verbeteren (schaal 1 - 10)	Gemiddelde van Hoe goed vind je jullie organisatie in de aanpak van verbeteringen: (schaal 1-10)	aantal reacties
Rijlabels			
anders	7,7	5,9	35
CEO	7,6	7,1	19
CFO	7,8	6,0	4
CIO	8,0	6,0	2
COO	7,3	6,0	9
Improvement manager / Operational excellence manager / Verbeterspecialist	8,0	6,6	40
medewerker	7,3	6,1	14
Operations manager	7,9	6,0	22
staf	7,4	6,3	11
teamleider	7,4	5,7	14
businessunit-manager	7,5	5,9	10
Eindtotaal	7,7	6,2	180

Bron: <https://www.coimbee.com/nl/resultaten-onderzoek-stand-van-zaken-m-b-t-verbeteren-binnen-organisaties-2023/>

Even laten bezinken

- 7,7 vs 6,2
- Focus houden

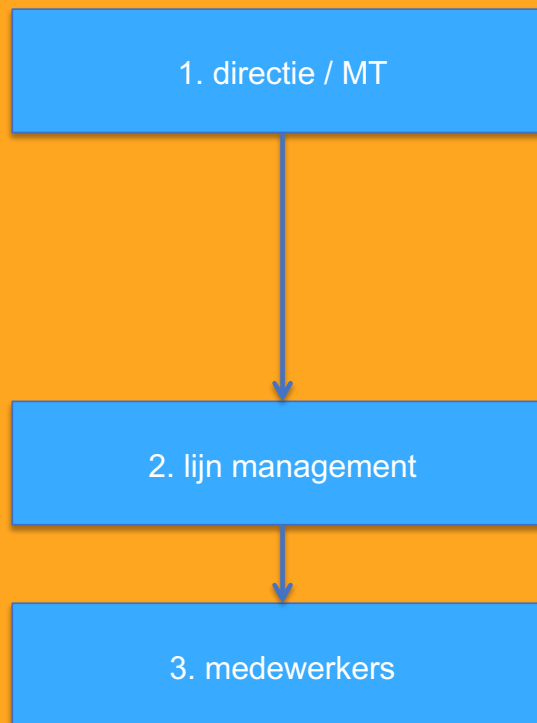
Wat zijn de overeenkomsten en verschillen?



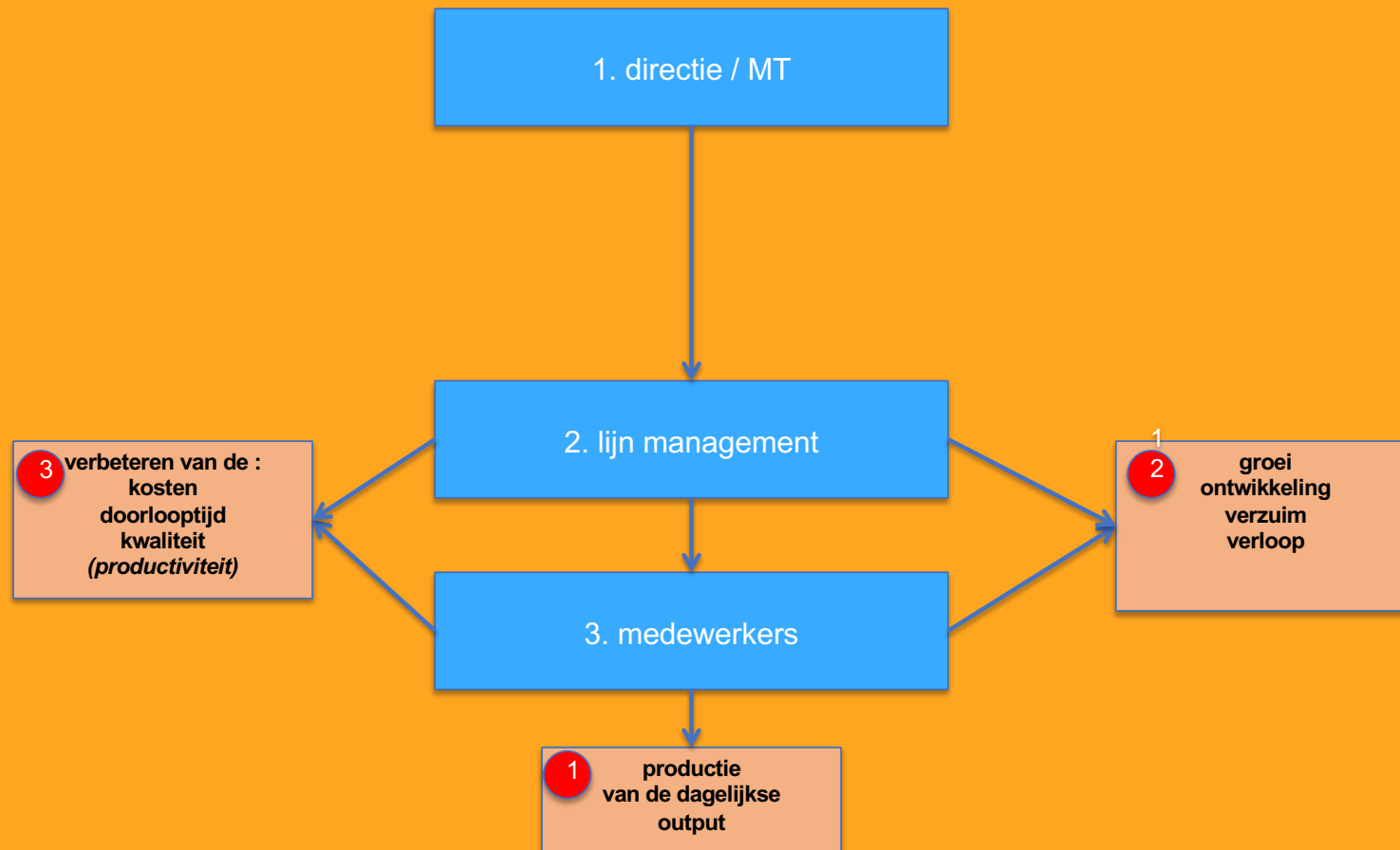
Het verbeterproces



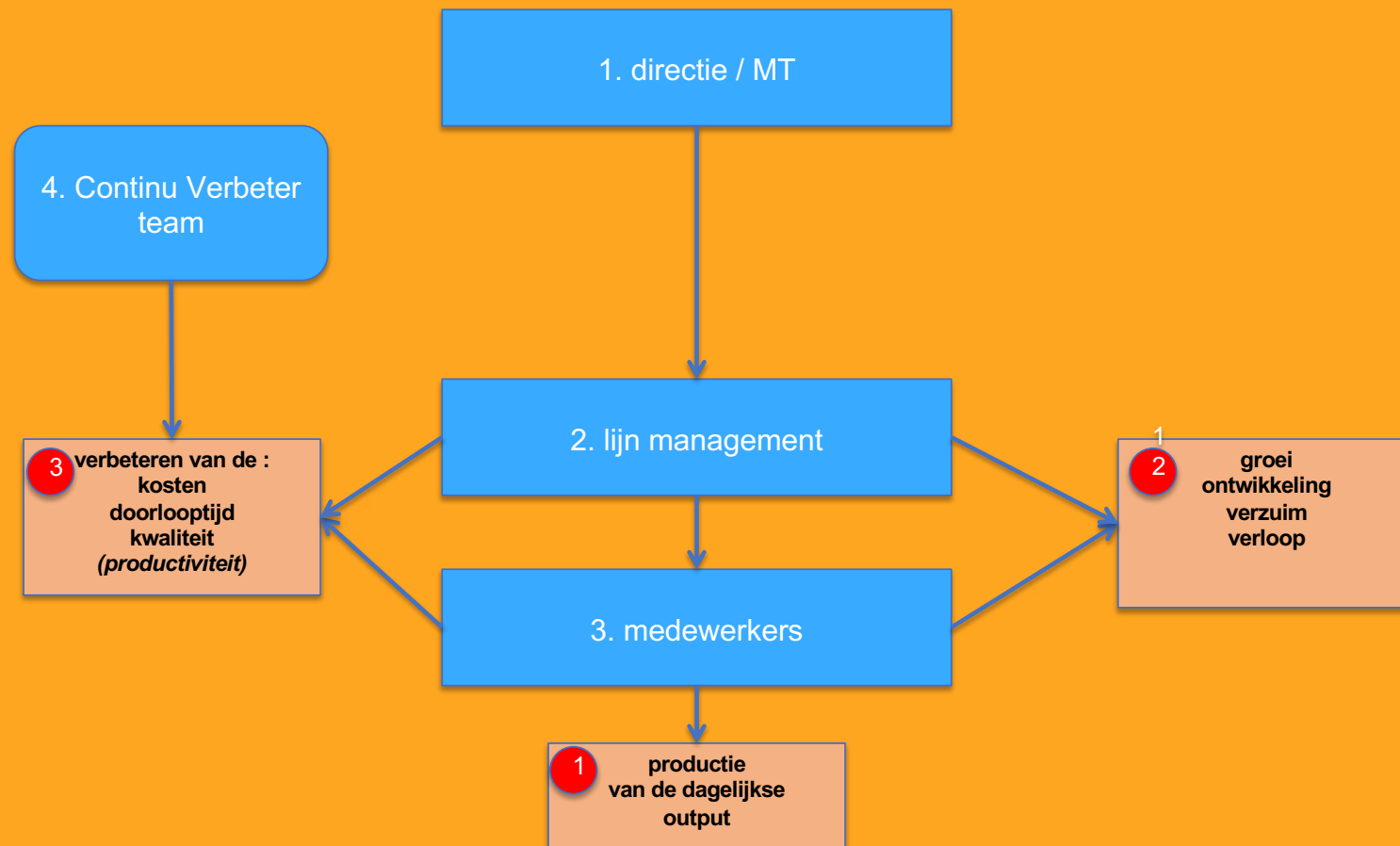
Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



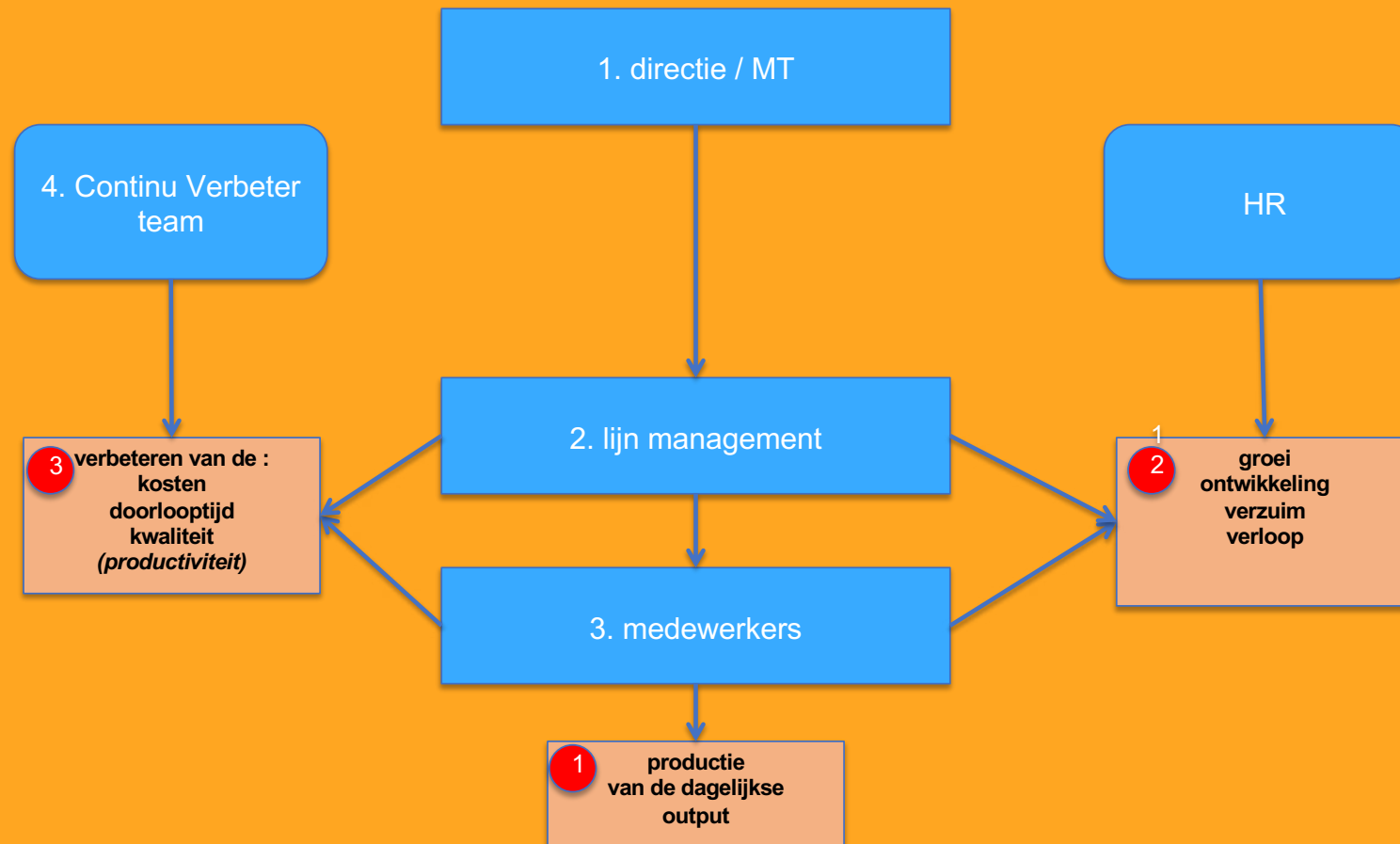
Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



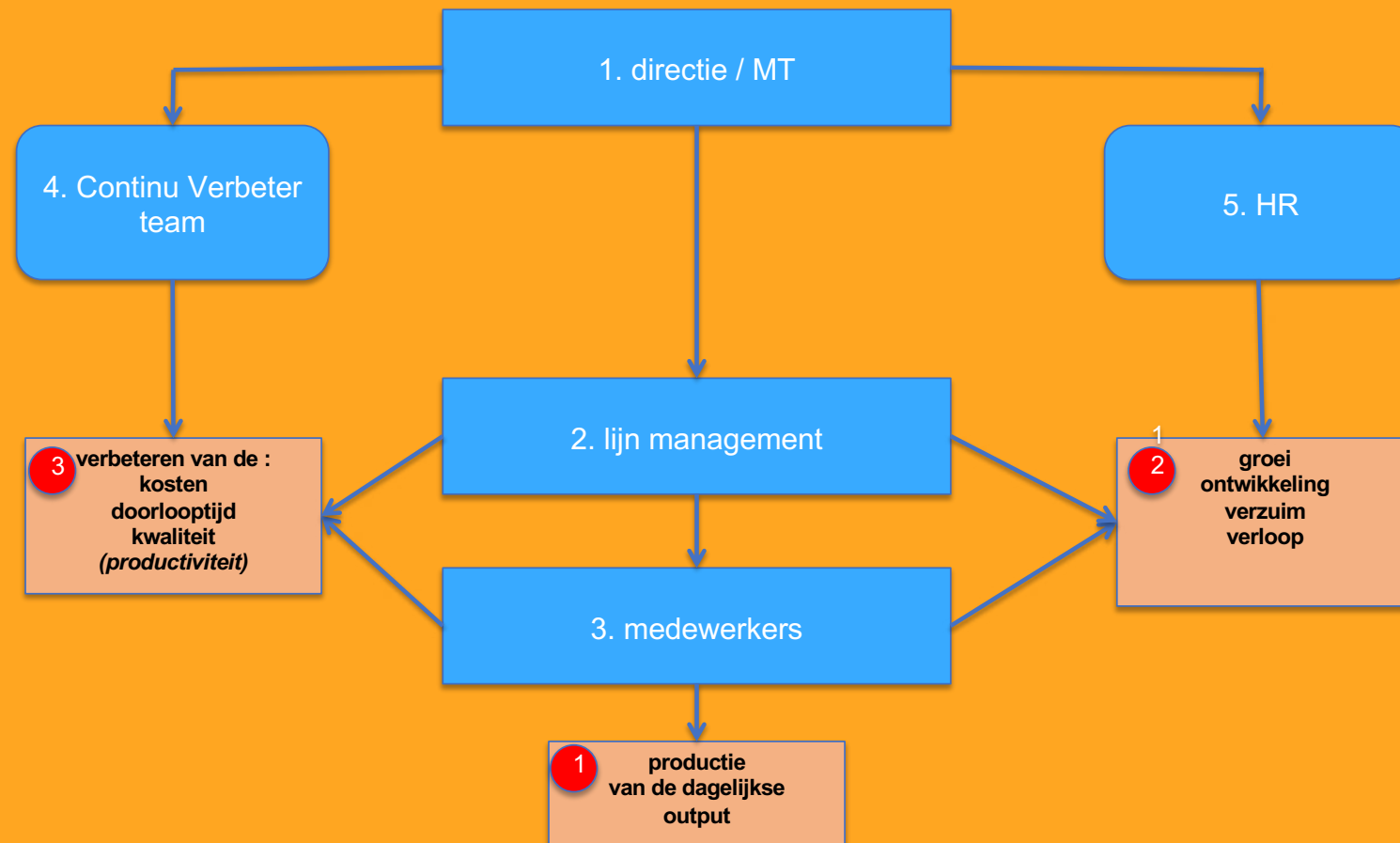
Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



Stel dat 'continu verbeteren' binnen jouw organisatie niet gaat zoals jij wil.

Welke typering past dan het beste bij je?

1. Jammer dan
2. Is niet erg want we draaien toch prima resultaten
3. Dat is slecht voor mijn carrière
4. Dan zoek ik wat anders binnen of buiten mijn organisatie
5. Ik wacht dan een beter moment af, zodat het wel gaat zoals ik wil
6. Dan escaleer ik naar hoger-management
7. Dan ga ik mijn stinkende best doen om het wel voor elkaar te krijgen zoals ik het wil
8. Anders, nl

Strategisch Verbeteren Maturity Model



Jaarplan /
Doelen / Ambitie

Huidige
prestaties

'gap'

In deze tijd van schaarste zijn het benutten van de beperkte tijd en het benutten van de aanwezige collectieve kennis bepalend voor het succes van jouw organisatie.

Eenmalig (1) of
blijvend (7)

1

MT benoemt
'**collectief verbeteren**' als middel
om de 'gap' te dichten en wil tevens
een verbetercultuur creëren

MT benoemt benoemt
projectteam om 'gap' te dichten

4

1 of meerdere teams worden
getraind en gaan aan de slag
en boeken resultaat

2

MT communiceert
sense of urgency en
ambitie

Organisatie belang

Cultuur

Facilitator / coach /kwartiermaker

Persoonlijk belang

Verbeterproces

5

Teams moeten
samenwerken om
echte resultaten
te boeken / teams
leren van elkaar

Voorbeelden van de 'gap':

Ontevreden klanten

Achterblijvende omzet / klanten

Kwaliteit issues / geen stuurdata /

Levertijd issues / werkdruk /
achterstanden

Ontevreden medewerkers / verloop

Ontwikkeling nieuwe producten en
diensten duurt te lang

Productiviteit te laag / kosten te hoog

MT benoemt leidende
coalitie, doel, kaders en
concept KPI's m.b.t.
'**collectief verbeteren**'

3

Geboekte resultaten zijn voor MT
zichtbaar en bevestigen de ingeslagen
weg. MT blijft '**collectief verbeteren**'
steunen, houdt overzicht en stuurt.

6

Als het op 1 (of meer) van de 6 punten niet goed loopt is het '**collectief verbeteren**' gedoemd te mislukken

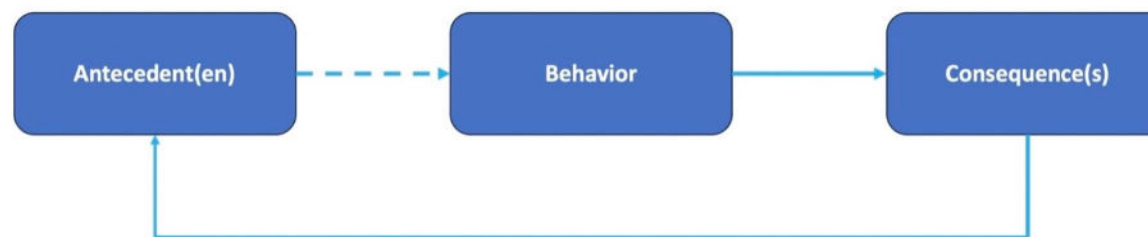
Waarom doen ze niet wat ik wil

Interveniëren = beïnvloeden van houding en gedrag



Met de aspecten uit het WWK-model vergroot je de kans dat medewerker/leiding gaat doen wat verwacht wordt. De eerste stap is meten en dan interveniëren (A). Interveniëren kan ook op Gedrag, bv heel directief of ondersteunend (B).

Belangrijk is ook dat er feedback komt uit de resultaten. Deze feedback beïnvloedt het Gedrag en de aspecten uit het WWK.



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**
6. ?

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

Even polsen

1. Stel we zien de medewerkers die met verbeteren bezig zijn of willen gaan, als een 'community'
2. Zou die 'community' gemanaged moeten worden bijvoorbeeld als een soort 'fanclub' ?
3. Wie zou(den) dat moeten doen?

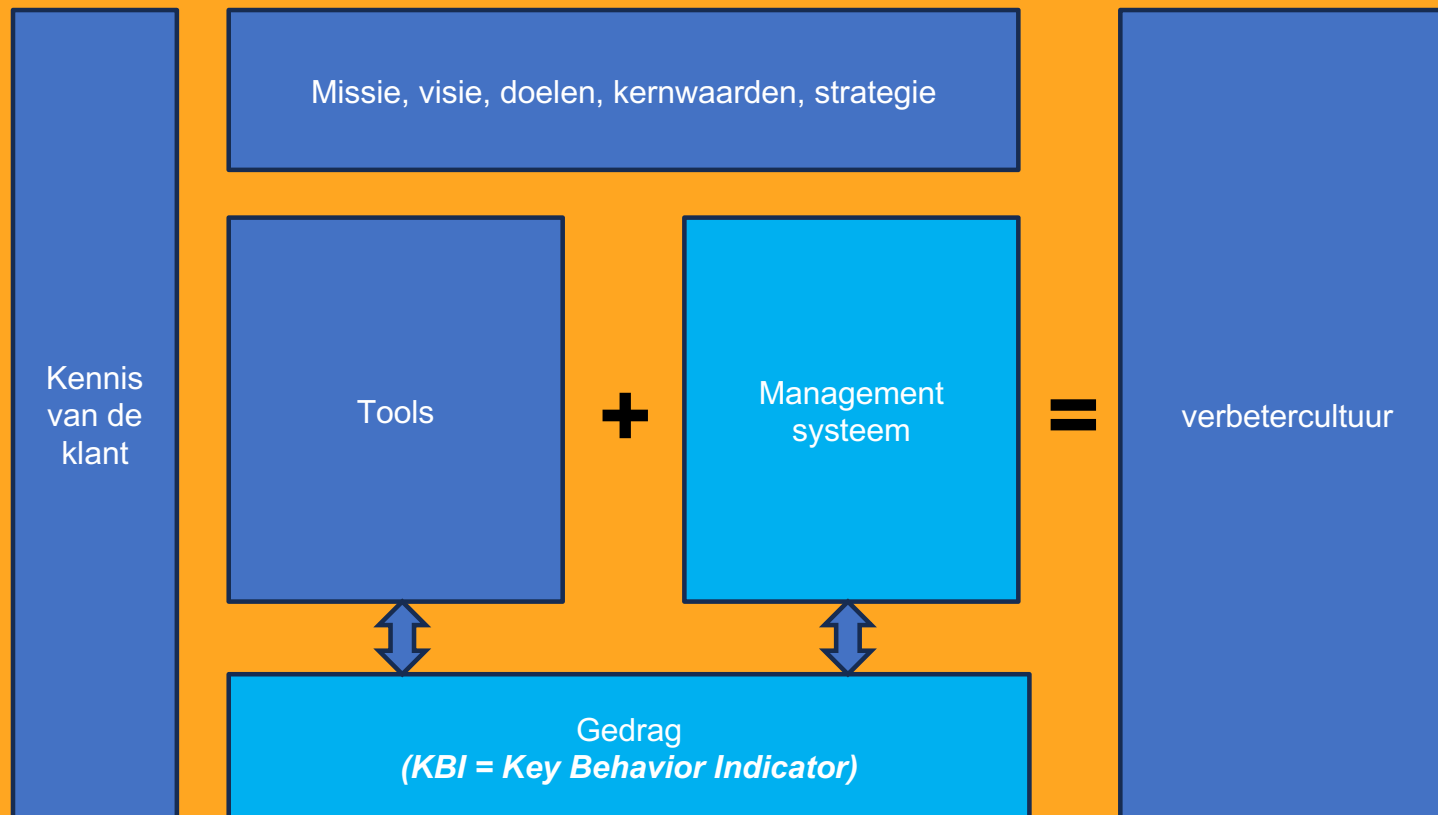
Graag je eerste gedachtes / reacties in de chat

Kennis
van de
klant

Missie, visie, doelen, kernwaarden, strategie

Tools

verbetercultuur



#	Kritische succesfactoren	Checked?
1	Het MT initieert en benoemt de “sense of urgency” voor het verbeter-traject en koppelt dit aan de visie en strategie. Bij voorkeur vertaald in een aansprekend veranderverhaal	
2	Het MT heeft een “Leidende coalitie” benoemd en de besturing van het verbeter-traject geregeld inclusief bijpassend doelen en KPI’s	
3	Er is een verbeterproces en verbetermethode	
4	Er zicht op de huidige en gewenste verbetercultuur	
5	Er is zicht op het Verandervermogen van de organisatie en de teams	
6	Er is zicht op de Verandercapaciteit van de organisaties en de teams	
7	Het verbeter-traject is zichtbaar binnen de organisatie. Successen worden actief gedeeld.	
8	Er is ‘Eigenaarschap’ bij de teams	
9	Er zijn spontane Ambassadeurs	
10	Er is kennis over het onderwerp verbeteren (kunnen herkennen van verbeter-mogelijkheden en de aanpak van een individuele verbetering)	

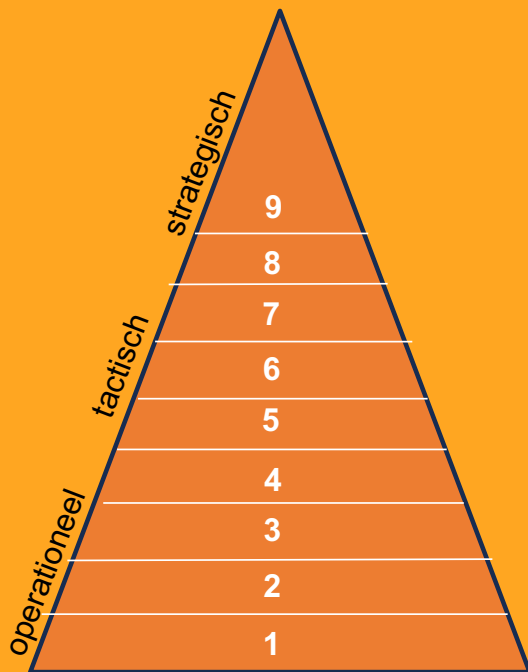
ab Coimbee

11	De kwaliteiten van de leidinggevendenden zijn passend bij dit traject (coachend, transformationeel, gericht op verbeteren)	
12	Er is zicht op de volwassenheid van elk team	
13	Er is een klantgerichte houding en er is alertheid ('customer centric')	
14	Er is actueel zicht op de status van alle verbeteringen per team en op organisatieniveau. Alle medewerkers hebben zicht op alle verbeteringen (transparantie).	
15	Er is voldoende tijd om te kunnen verbeteren	
16	Het verbeter-traject is primair gericht op Leren, Ontwikkelen en Experimenteren. Secundair op het verbeteren van prestaties.	
17	Het MT laat regelmatig zien dat verbeteren belangrijk is en gewaardeerd wordt	
18	Het MT stelt prioriteiten en zorgt dat teams onderling samenwerken aan de juiste verbeteringen.	
19	Het gedrag dat je wil zien van MT, management en medewerkers is benoemd.	
20	Er is een gericht actieplan om de bevindingen bij punt 3 tm 19 te verbeteren en regelmatig te evalueren hoe deze punten er voor staan (monitoring).	

Coimbee



Gratis te downloaden op <https://www.coimbee.com/wp-content/uploads/2023/01/ebook-De-rol-van-het-MT-bij-verbeteren.pdf>



	"hobbbels" die overwonnen moeten worden	mogelijke oplossingen
9	verbetercultuur op gang houden	
8	steun MT / top management borgen	
7	van elkaar leren en best-practises	
6	samenwerking met andere teams	
5	mee krijgen en betrokkenheid medewerkers en ontwikkelen medewerkers	
4	snelheid van verbeteren	
3	kwaliteit van verbeteringen	
2	tijd om te verbeteren	
1	medewerkers die verbeteringen kunnen en willen signaleren en realiseren	
0	MT die Verbeteren wil, belangrijk vindt en steunt	zonder dat geen start doelen/kpi's

“Beter verbeteren”

3 fouten om te voorkomen

1. Ervan uit gaan dat Teammanagers zelfstandig Verbeteren oppakken
2. Vergeet niet om een goed “management systeem” in te richten
3. Benoem gewenst gedrag en monitor dat

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>



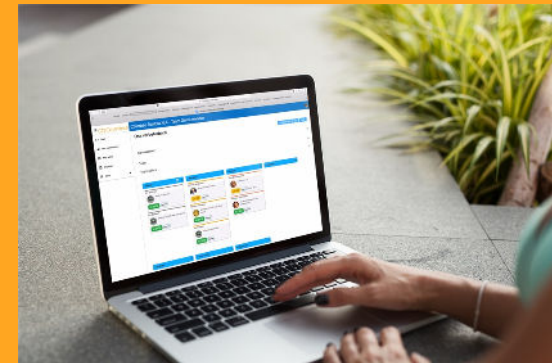
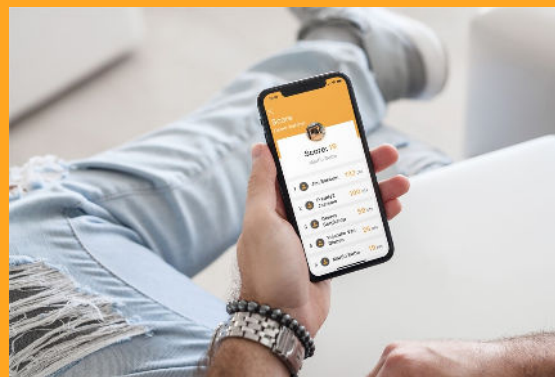
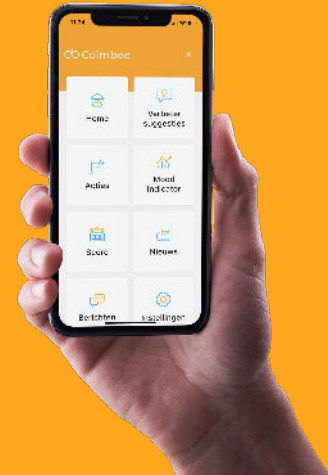
1 jun. 2022

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.

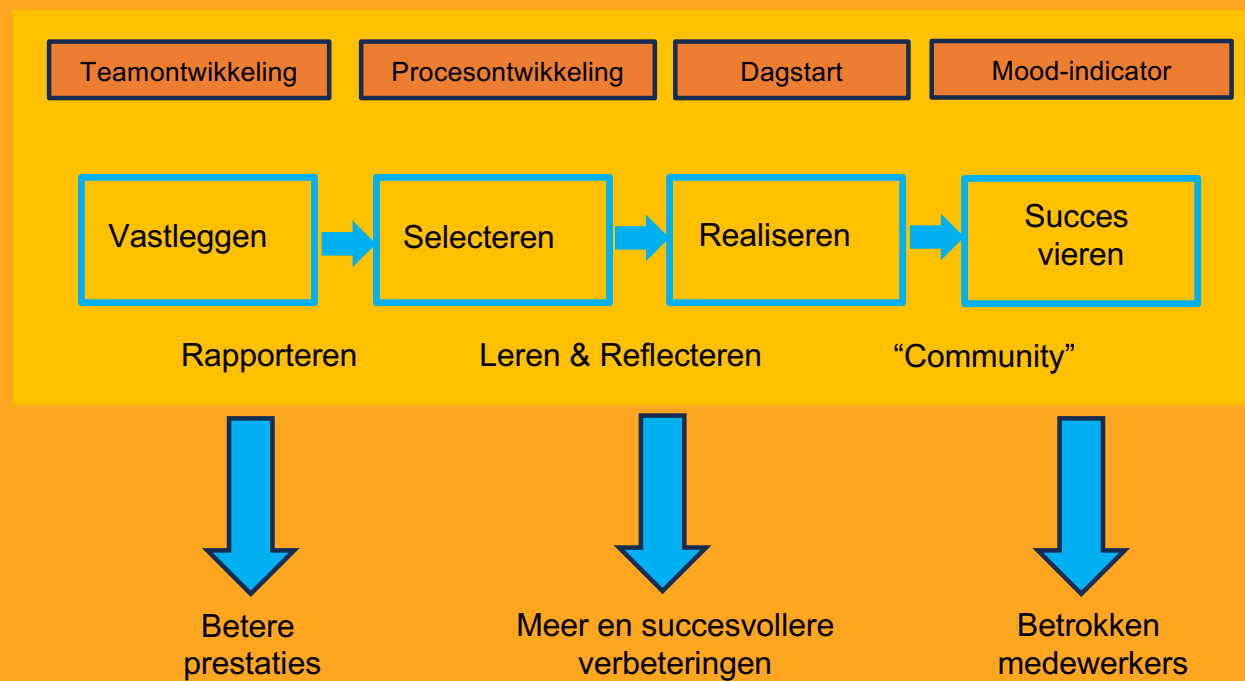
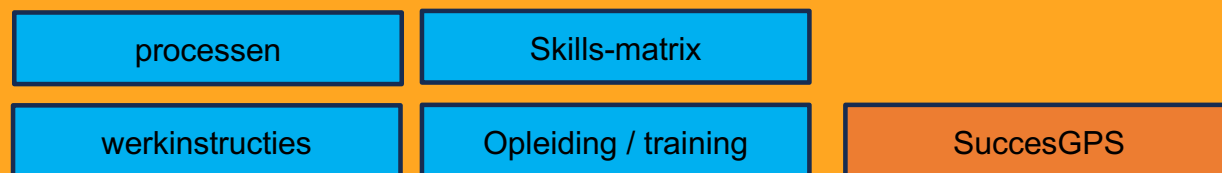
Coimbee verbeter toolbox

Coimbee

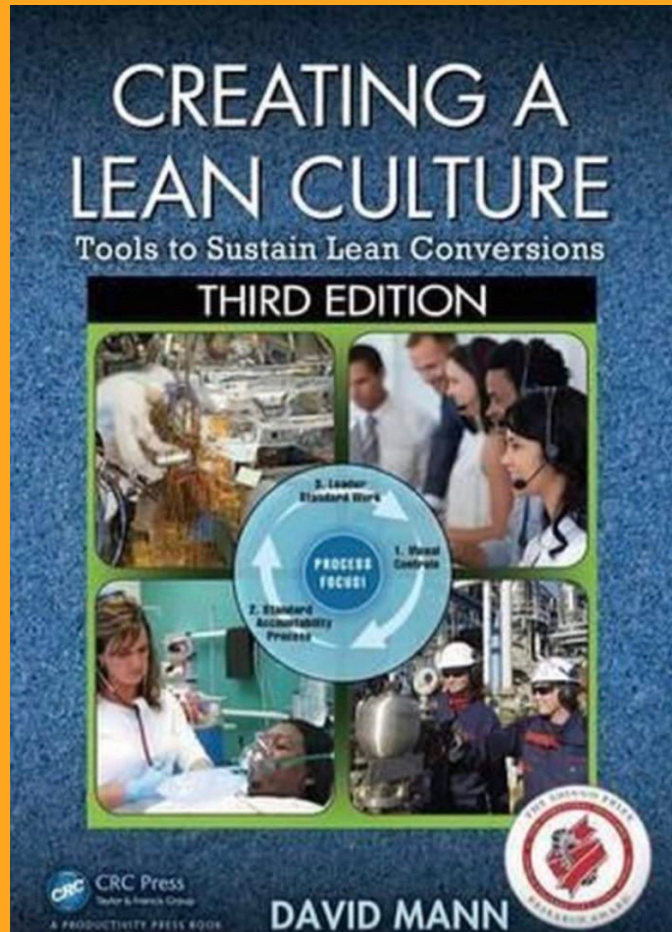


Coimbee verbeter toolbox

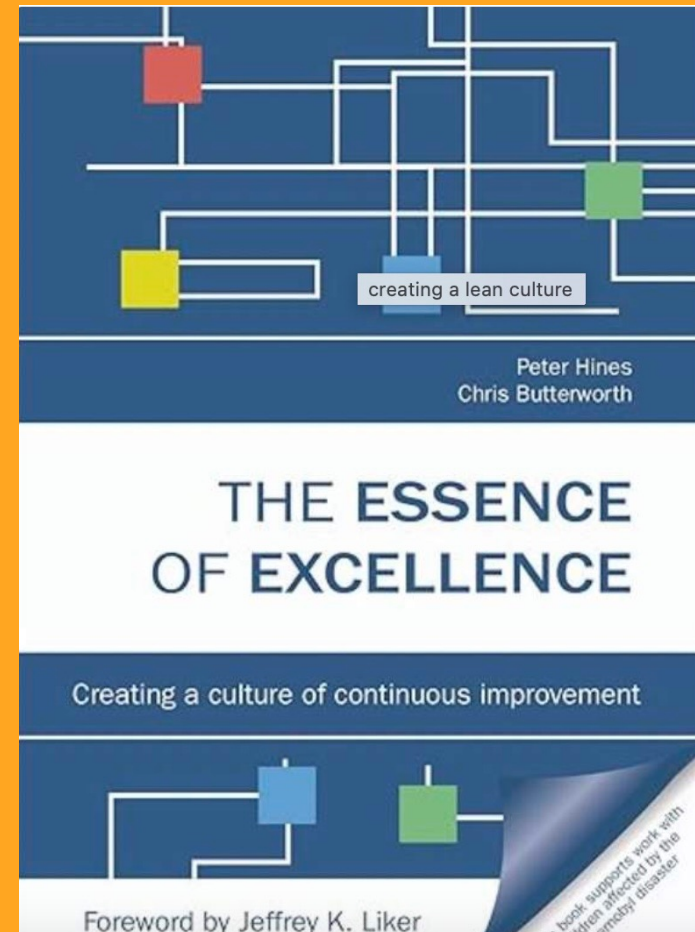
De herkomst van verbeteringen



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 Verbeter strategie call (45 minuten)

<https://www.coimbee.com/nl/verbeter-strategie-call/>



Vragen Reacties

Via de chat

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

