

Veranderhub

De Veranderhub is een multidisciplinair team, gecoördineerd door de strategisch adviseur organisatieontwikkeling, dat organisatiebrede veranderinitiatieven verbindt, richting geeft en ondersteunt vanuit de strategische doelen en koers van de organisatie. De hub bewaakt de samenhang, impact en prioritering van veranderingen en brengt veranderkundige kennis en ondersteuning in om veranderingen zorgvuldig en succesvol te realiseren. Daarmee helpt de Veranderhub de organisatie om structureel te leren en steeds beter in staat te zijn om veranderingen zelf te begeleiden.

Om organisatieverandering integraal te kunnen ondersteunen, richt de Veranderhub zich op drie samenhangende pijlers die bepalend zijn voor de ontwikkeling en het verandervermogen van de organisatie: **Cultuur, Leiderschap en Structuur & Processen**. Deze pijlers zijn onderling sterk verbonden en worden daarom niet los van elkaar beschouwd, maar steeds in samenhang met de opgave en de gewenste ontwikkeling van de organisatie.

Cultuur gaat over hoe we met elkaar werken, samenwerken en omgaan met verandering. We streven naar een cultuur waarin het (maatschappelijke) vraagstuk leidend is boven afdelingsbelang, gewoonte of positie, en waarin nieuwsgierigheid, onderzoekend werken, verschillende perspectieven en leren van ervaringen vanzelfsprekend zijn. Dit vraagt om een werkomgeving waarin mensen zich vrij voelen om vragen te stellen, twijfels en fouten te delen, elkaar aan te spreken en ruimte te nemen om te leren en te ontwikkelen.

Leiderschap gaat over het vermogen om richting te geven aan de organisatie, beweging te creëren en samen complexe vraagstukken aan te pakken. Leiderschap is daarbij niet uitsluitend verbonden aan formele posities, functies of macht, maar is een gezamenlijke verantwoordelijkheid: iedereen draagt vanuit de eigen rol bij aan het realiseren van het vraagstuk en aan de ontwikkeling van de organisatie. Het vraagstuk is daarbij leidend; rollen en verantwoordelijkheden worden bepaald door wat het vraagstuk vraagt en niet vanzelfsprekend door positie of hiërarchie.

We streven naar verbindend, adaptief, gespreid en lerend leiderschap, waarin eigenaarschap, professionele autonomie en samenwerking over de grenzen van teams en afdelingen heen centraal staan. Leidinggevenden faciliteren, stellen vragen en creëren bewust ruimte voor eigenaarschap, reflectie en leren, in plaats van primair zelf de antwoorden te geven. Gelijkwaardigheid vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt, ook wanneer rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden verschillen. Zo versterken we een organisatie waarin leiderschap van iedereen is en waarin we gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het geheel én voor ons eigen aandeel daarin.

Structuur & processen gaat over de manier waarop we het werk, verantwoordelijkheden, besluitvorming en samenwerking organiseren, zodat deze het vraagstuk optimaal ondersteunen. We streven naar een organisatie-inrichting die helderheid en houvast biedt, maar tegelijkertijd voldoende flexibiliteit heeft om mee te bewegen met veranderende vraagstukken en omstandigheden. Daarbij zijn niet de bestaande hiërarchie, afdelingsgrenzen of structuren leidend, maar wat nodig is om waarde te creëren: rollen, verantwoordelijkheden, processen en samenwerkingsvormen worden zo ingericht dat de organisatie wendbaar, samenhangend en effectief kan functioneren.

Inrichtingsprincipes die we hanteren zijn:

- werken in **multidisciplinaire teams** rondom het werk en de vraagstukken;
- een **platte structuur** hebben met de afdeling als kleinste vaste eenheid;
- **we bundelen kunde in afdelingen** zodat mensen elkaar versterken en vervangen;
- en dat **afdelingshoofden samen met het directieteam verantwoordelijkheid dragen** voor mensen, middelen, verandering en resultaten.