



RibbonWood.
Implementeert.

RibbonWood

Organisatieadviesbureau voor de organisaties van morgen



www.ribbonwoodconsultancy.com
info@ribbonwoodconsultancy.com
+31 85 130 2397



Wat doen we?

RibbonWood is het organisatieadviesbureau voor de organisaties van morgen. We zijn gespecialiseerd in veranderingkunde en leveren onderzoek & advies, programma- en interimmanagement, coaching & training.

De organisaties van morgen staan voor veel uitdagingen

Organisaties van morgen zijn publieke organisaties die het beter willen doen in het over grenzen heen werken. Die willen werken aan **opgaven** om bij te kunnen dragen aan, of te kunnen sturen in de transities. Organisaties van morgen zijn ook private organisaties die **commercieel slagvaardiger** willen worden. Voor beide sectoren geldt dat dit gepaard gaat met een wens tot een grotere **wendbaarheid**, het flexibel kunnen inspringen op een steeds veranderende context. Maar ook een wens voor een grotere snelheid. Een manier om in te spelen op beide wensen is het meer **delegeren van verantwoordelijkheden**. Dit past heel goed bij de behoefte van mensen in het streven naar **autonomie** in het werk. Veel organisaties werken daarom aan een vorm van **zelforganisatie**. Daarnaast is de arbeidsmarkt fors veranderd. Organisaties zoeken naar mogelijkheden om een **aantrekkelijk werkgever** zijn, het mogelijk maken van zelforganisatie past daar heel goed bij. Tenslotte willen veel organisaties gebruik maken van de mogelijkheden van technologie, vaak benoemd als **digitale transformatie**.

Dit vraagt om forse aanpassingen

Het werken aan bovenstaande uitdagingen vraagt een behoorlijke aanpassing voor veel organisaties. Vaak is een systeemverandering noodzakelijk: een forse en structurele verandering in de wijze van werken. Denk dan bijvoorbeeld aan de manier van leiding geven. Dit vraagt het aanpassen van houding & gedrag en daarmee vaak ook de onderliggende waarden. Dit kan bijvoorbeeld zijn van beheersing naar vertrouwen.



Dit stelt eisen aan de manier van verandering

Om dit soort veranderingen in goede banen te leiden is het belangrijk dat de verandering door de organisatie zelf wordt uitgevonden. Maar ook dat er vanuit de top gestuurd wordt op de beoogde veranderingen. **Een goede combinatie van top-down en bottom-up.** Het zelf uitvinden van de beoogde verandering maakt dat de verandering **duurzaam** is. Het gaat 'als vanzelf' in de hoofden en harten van mensen zitten. Daarnaast voltrekken de veranderingen in de omgeving van organisaties zich zo snel dat het noodzakelijk is dat organisaties werken aan **het vergroten van hun aanpassingsvermogen**.

Om bovenstaande redenen werken wij met een unieke aanpak: het RibbonWood 10s model. Deze aanpak stelt ons in staat in stapjes, bottom-up, verandering uit te vinden. Terwijl de verandering tegelijkertijd ook top-down gestuurd is.

Deze brochure beschrijft onze dienstverlening, een selectie van onze referenties en waarom veranderen met ons een goed idee kan zijn. Neem bij vragen contact met ons op. We gaan graag het gesprek aan, dat is immers de basis van een goede verandering. Ook op ons kantoor, Keizersgracht 241, Amsterdam, ben je van harte welkom.

Graag tot gauw,
RibbonWood.



Onze dienstverlening

Onze aanpak

Wij leveren sinds 2012 een aanpak gebaseerd op zes krachtige principes. Deze aanpak faciliteert het zelf uitvinden van verandering in een prettige combinatie van top-down en bottom-up werken. Daarbij is de aanpak niet dogmatisch en zelf in hoge mate adaptief. Niets is namelijk zo veranderlijk als de verandering zelf.



Deze aanpak is gebaseerd op tal van inzichten uit de markt. Denk hierbij aan denkers als Covey, Argyris, Homan, Kotter, O'Neill, Senge, maar ook aan stromingen als agile of opgavegericht werken.

De basis is mensgericht veranderen. Dit komt vanuit het besef dat mensen en niet machines het succes van organisaties bepalen. Daarnaast biedt de aanpak handvatten voor programmatisch werken en het werken in herhalende kleine stappen waarbij het regelmatig reflecteren en weer aanpassen een belangrijk onderdeel is.

De aanpak wordt toegepast bij tal van organisaties in de publieke en private sector en maakt onderdeel uit van onze masterclass verandkunde.

Deze aanpak is voor ons de onderlegger voor onze dienstverlening en de basis waarop we onze kennis verzamelen en onze dienstverlening steeds weer weten te verbeteren. Meer over lezen? Kijk op

<https://www.ribbonwoodconsultancy.com/aanpak-10s>.

Onderzoek en advies

Onafhankelijk strategisch- of organisatieadvies helpt om de zaken in een objectief zakelijk perspectief te plaatsen. Hierbij worden feiten gescheiden van meningen. Dan moet het wel kort, krachtig en to-the-point zijn. En, bij voorkeur heel visueel. Dat is ook precies wat we doen. Daarom zijn we vaak in staat in korte tijd tot een helder advies te komen.

Een voorbeeld van een advies is het formuleren van visie & strategie. Een goede visie is een leidraad bij verandering, helpt de top in het creëren van een gezamenlijk beeld en is in staat een grote groep aan te spreken. Toch geloven we niet in sequentieel veranderen. Eenmaal gemaakt is het handig om de visie onderweg te toetsen en aan te vullen. Het is daarom niet nodig een visie op te stellen die volledig is uitgedetailleerd. Ons model bestaat uit vier stappen: waardering voor de huidige situatie; de externe redenen om te willen veranderen; veranderdoelen, vaak gebaseerd op een positief kritische blik op de organisatie; en de strategie: hoe gaan we daar komen?

Meer lezen? Kijk op <https://www.ribbonwoodconsultancy.com/visie>.

Programma- & interimmanagement

Ook voor programma- en interimmanagement passen we dezelfde no-nonsense mentaliteit toe. Wij zijn verandermanagers. Daarmee nemen wij



meer mee dan de gebruikelijke programma- of interimmanager. Wij zijn naast sturend vanuit onze rol ook betrokken bij de inhoud. We denken mee in het analyseren van de verschillende veranderkundige vraagstukken, we weten tot de kern door te dringen en stellen interventies voor.

Meer lezen? Zie onze ook hierboven besproken veranderaanpak

<https://www.ribbonwoodconsultancy.com/aanpak-10s>.

Training & coaching

Mensen bepalen het succes of falen van organisaties. En daarmee ook van verandering. Om te kunnen veranderen ontstaat er vaak ook behoefte aan ontwikkeling en training. RibbonWood biedt: de masterclass veranderkunde, een training zelforganisatie, management development & coaching.

De **Masterclass Veranderkunde** is een beproefd concept en al sinds 2014 op de markt. In 4 dagdelen nemen we managers en professionals mee in de belangrijkste do's en don'ts van veranderen. De eigen casus van de deelnemer is de belangrijkste input. Daarmee gaan de deelnemers altijd weg met concrete antwoorden op de eigen casus.

Veel organisaties willen flexibiliseren. Eén van de mogelijkheden is het zo laag als mogelijk delegeren van besluitvorming. Dit is een forse verandering van de manier hoe teams werken en worden aangestuurd. Onze training **zelforganisatie** behandelt deze thema's in 4 dagdelen.

Het **Management Development** programma bieden we in de regel aan als onderdeel van onze veranderprogramma's, maar kan ook los worden aangeboden. Leaders hebben in verandering behoefte aan ontwikkeling, vaak als team. Dit gaat dan vaak over het, met elkaar, beantwoorden van concrete vragen in een langer durend programma, vaak duren deze programma's 1 of 2 jaar.

Kijk voor meer details op onze website:

<https://www.ribbonwoodconsultancy.com/training-events>



Onze referenties

Hieronder een selectie uit onze referenties. Op verzoek is meer beschikbaar.

Voor referenties met betrekking tot onze trainingen, bijvoorbeeld de

Masterclass Veranderkunde, zie onze website:

<https://www.ribbonwoodconsultancy.com/masterclass-verandermanagement>

Organisatieontwikkeling - Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat/ kerndepartement

Het kerndepartement bestaat uit een kleine 2.000 beleidsmakers en staforganen. Het kerndepartement stelt het beleid vast en is opdrachtgever voor de uitvoering. RibbonWood is als programmamanager/ adviseur/ docent verantwoordelijk voor het faciliteren van ontwikkeling voor deze organisatie. Er wordt gewerkt aan het beter doen met buiten, in de opgaven en transities; aan het beter samenwerken aan de binnenkant van de organisatie; aan innovaties op het gebied van beleid en techniek/ data. Onderweg worden blokkades gesignaleerd en opgeruimd. Denk bijvoorbeeld aan een fors toegenomen werkdruk ten gevolge van een verschoven dynamiek in de politiek en samenleving en een gekrompen ambtelijk apparaat.

Onderzoek Samenwerken - Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Dit ministerie werkt met 13.000 mensen aan een veilig, bereikbaar en leefbaar Nederland en omvat naast het kerndepartement meerdere uitvoerders waaronder de toezichthouder (ILT) en Rijkswaterstaat (RWS). Voor het opstellen en uitvoeren van beleid is een goede samenwerking tussen deze onderdelen noodzakelijk, terwijl samenwerking ook best ingewikkeld kan zijn. Dit omdat de doelen van deze onderdelen soms tegengesteld kunnen zijn. RibbonWood onderzocht dit probleem en vond een aantal onderliggende blokkades voor een goede samenwerking.

Transformatie naar een betere dienstverlening - Gemeente Woerden

De organisatie van de gemeente Woerden bestaat uit 400 man en werkt voor 40.000 inwoners in twee gemeenten: Woerden en Oudewater. De organisatie



was na een aantal jaren met een zware taakstelling verarmd en wilde zichzelf ontwikkelen. Het ging om beter presteren voor haar medewerkers, haar burgers, ondernemers en de gemeente. Het doel was om weer de basis op orde te krijgen door onder andere het invoeren van zaakgericht werken en het invoeren van zelforganisatie. RibbonWood was verantwoordelijk voor het advies, training en programmamanagement.

Professionaliseren organisatie – Stichting Filmtheater Hilversum (FTH)

Stichting FTH is een non-profitorganisatie met als missie: het bevorderen van de filmkunst. FTH heeft vijf vaste medewerkers, 140 vrijwilligers en een zeskoppig bestuur. FTH zat zonder zakelijk leider in een periode van heropening na Corona, na een periode van onrust en conflicten en met de wens om te professionaliseren en te groeien. FTH was daarom op zoek naar een interim directeur die de organisatie naar de volgende fase zou kunnen begeleiden. Het doel was om rust en stabiliteit te creëren in de Corona-fase, de organisatie te professionaliseren en in te richten voor de volgende fase. Daarnaast was de wens aanwezig om uit te breiden met twee extra bioscoopzalen op de aangekochte grond naast het huidige theater. Professionalisering van de interne organisatie en governance is cruciaal voordat deze expansie mogelijk is. RibbonWood startte met het inrichten van de basis, om vervolgens te werken aan een agenda voor organisatieontwikkeling. De veranderprincipes van RibbonWood waren leidend in deze agenda.

Digitale transformatie - IenW/ Directoraat Concern Informatie

Het Directoraat Concern Informatie is verantwoordelijk voor de ICT van het kerndepartement. De vraag naar ICT was veranderd in de loop der tijd en vroeg om een andere manier van werken en organiseren. De directie had een veranderprogramma in gang gezet, maar het programma ondervond moeilijkheden bij het behalen van de resultaten. RibbonWood werd gevraagd om de ontstane situatie te onderzoeken en een aangepast programma te ontwerpen en uit te voeren. De eerste stap bestond uit het creëren van een gezamenlijke visie en het dichten van de kloof tussen medewerkers en management. Van daaruit werd gewerkt aan een structurele verbetering van



de organisatie. Dit omvatte een reorganisatie, culturele verandering; en verbeteringen op enkele harde aspecten zoals processen en documentatie.

Digitale transformatie - Crédit Agricole Consumer Finance (CACF)

CACF Nederland is de Nederlandse dochteronderneming van Crédit Agricole S.A., een van de grootste banken ter wereld met bijna 140.000 medewerkers. CACF NL is marktleider in consumentenfinanciering. Ondanks het commerciële succes liep CACF vast in zijn ontwikkeling. Vooral de IT afdeling vormde de bottleneck terwijl juist IT de enabler zou moeten zijn. Business development was niet meer mogelijk en het bedrijf dreigde zijn concurrentiepositie te verliezen. RibbonWood bouwde samen met de directie en senior managers de visie en begeleidde het veranderprogramma. Dit betrof herinrichting van een aantal processen; het vormgeven van de organisatie en cultuur; het ontwikkelen van de teams; en het transformeren van het ICT-systeem.

Strategiedefinitie - Belize Telecom

Samen met onze partner NTCS hebben we Belize Telecom geholpen in het definiëren van haar strategie. De uitdaging voor Belize Telecom was het vinden van een manier om zowel de lopende operatie goed te kunnen doen en te kunnen werken aan de noodzakelijke verandering. RibbonWood leverde strategisch advies en organisatieontwikkeling.



Waarom RibbonWood?

Wij zijn een organisatieadviesbureau die voortdurend werkt aan de organisaties van morgen. Wij doen dit door het toepassen van agile principes, zonder dogmatiek, en door te werken op basis van de intrinsieke motivatie van alle betrokkenen.

Wij geloven in **stapsgewijs veranderen**. Stapsgewijs veranderen maakt dat de aanpak flexibel is. Elke stap kan steeds weer opnieuw bepaald worden wat de beste volgende stap kan zijn. Dit uiteraard gegeven een langere termijn visie. Daarnaast stelt het de organisatie in staat te leren. Elke stap wordt gereflecteerd. De effectiviteit van de interventies wordt hierin meegenomen en aangepast om het steeds weer beter te doen. Hierdoor wordt de kwaliteit van de gesprekken steeds beter, het wordt hierdoor steeds makkelijker om de moeilijke onderwerpen te bespreken.

Wij geloven in **mensgericht veranderen**. Dit omdat mensen en niet machines het succes van organisaties bepalen. Dit fundament betekent dat we geloven dat een geslaagd verandertraject werkt op basis van de intrinsieke motivatie van alle mensen in de organisatie. Dit kost weliswaar tijd. Vele meningen moeten immers een weg vinden, maar de investering is lonend. De beweging die hieruit ontstaat is duurzaam.

Resultaten halen is belangrijk voor elk veranderproces. Vanaf dag één zijn niet alle mensen gemotiveerd. Verandering begint vaak met een kleine enthousiaste groep. Van daaruit bouwen we via eerste successen verder. Door die successen raken steeds meer mensen overtuigd van de manier van werken en zullen steeds meer mensen zich aansluiten.

Wij realiseren blijvend succes. Door op bovenstaande manier te werken, creëren we een systeem waardoor de organisatie in staat wordt gesteld te werken aan business as usual als aan verandering. Hierdoor blijft de organisatie flexibel en adaptief, ook als wij weg zijn.



Vragen?

Neem bij vragen contact met ons op. We gaan graag het gesprek met je aan.
Hieronder vind je onze contactgegevens.

Contact

RibbonWood Consultancy
Keizersgracht 241
1016 EA Amsterdam

+31 85 130 2397
info@ribbonwoodconsultancy.com

KvK 50425463
BTW NL822734849B01
Bank NL50ABNA0628735812