

Conceptversie

Organisatie Transformatie:

Transitie Hacking

Van interne 'hand-raisers' naar
echte 'transformers'



Voorwoord

We staan als maatschappij voor vele uitdagingen. Fundamentele, blijvende veranderingen zijn op komst in energie, grondstoffen, circulariteit, onderwijs, landbouw en voedsel en meer. Deze maatschappelijke uitdagingen beïnvloeden ook de manier waarop organisaties in de toekomst zullen werken. Van hen wordt steeds meer verwacht, zoals nieuwe governance structuren, inclusieve werkculturen, verduurzaming van de supply chain, samenwerken met de gemeenschap en duurzame productontwikkeling.

Hoewel we veel kennis over duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) hebben, ontbreekt het ons aan de innerlijke capaciteit om met onze steeds complexere omgeving en uitdagingen om te gaan. Het is onvoldoende gebleken om ons alleen te richten op technische oplossingen. Daar waar de invloed van overheidsbeleid veelal wordt overschat, wordt de invloed van sociale elementen als leiderschap en empathie sterk onderschat.

In dit document verkennen we hoe we als organisatie de bekwaamheid kunnen ontwikkelen om mee te transformeren in werkwijzen, structuren en cultuur. Hoe zorgen we voor acceptatie van verandering en hoe experimenteren we met toekomstbeelden in de praktijk? Hoe komen we erachter wat we moeten opbouwen en wat we juist moeten afbouwen?

De afgelopen tien jaar heeft STUDIO.WHY samengewerkt met duizenden medewerkers van honderden organisaties. Onze focus ligt op het activeren van mensen zodat ze een actieve bijdrage kunnen leveren aan transformaties. In plaats van hen simpelweg naar hun bestemming te brengen zoals een taxi-chauffeur dat zou doen, leren we opdrachtgevers zelf nieuwe wegen te verkennen door gecontroleerd te experimenteren. Met onze ervaring en partners vinden we slimme, schaalbare en verrassende manieren om mensen mee te krijgen in het veranderproces, blijvende transformatievaardigheden bij te brengen en merkbare impact te realiseren.

De aanpak hiervoor noemen we Transitie Hacking. We hopen dat dit boek je inspireert en de handvatten biedt om transitieprocessen binnen je eigen organisatie succesvol vorm te geven.

Michiel Bloemendaal, STUDIO.WHY



Naam - Functie - Organisatie

Jouw mening over dit boekje



Naam - Functie - Organisatie

Jouw mening over dit boekje

Naam - Functie - Organisatie

Jouw mening over dit boekje



Kernconcept

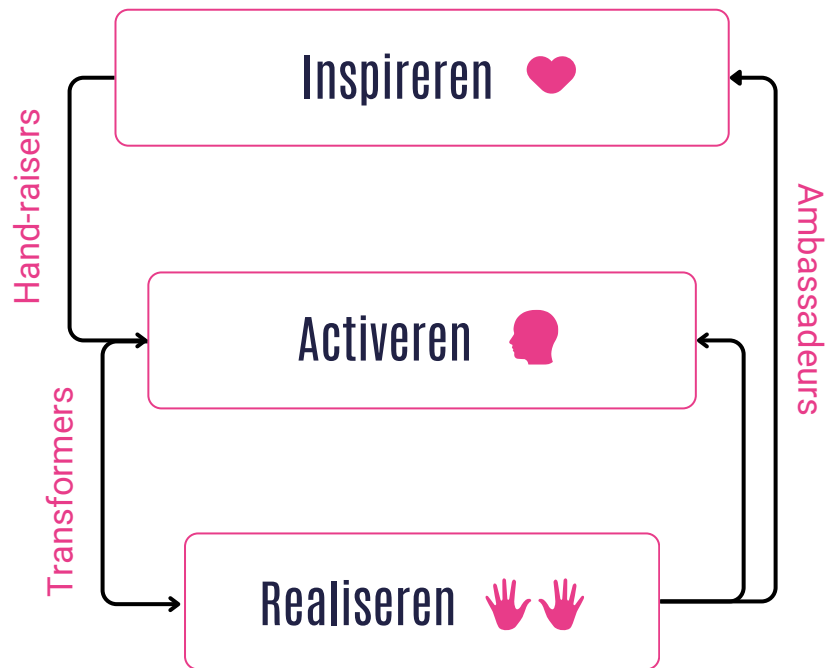
Transitie:

Een transitie is een proces van fundamentele verandering in werkwijzen, structuren en cultuur.

Hacking:

Slimme, soms verrassende manieren om steeds meer mensen te activeren in het transformatieproces.

Transitie Hacking:



Kernconcept:

Het kernconcept van Transitie Hacking draait om het snel laten groeien van een veranderbeweging door middel van actiegerichtte leerervaringen. Het maakt gebruik van data-analyse om voortdurend te testen en te optimaliseren wat het beste werkt voor de groei van de veranderbeweging. Dit uit zich in doorbraakprojecten en showcases. De focus ligt op het efficiënt verhogen van hand-raisers, transformers en ambassadeurs en daarmee het optimaliseren van de Transformers Experience.

Belangrijkste kenmerken en principes:

- Data-gedreven en iteratieve aanpak;
- Maakt van veranderen een positieve beleving;
- Samenhang tussen losse veranderinitiatieven;
- Verbindt innerlijke groei (hart, hoofd, handen) met transitiedoelen.

Belangrijkste domeinen:

- Transitiewetenschap: X-curve - Roadmap voor transities
- Verandermanagement: ADKAR - Stapsgewijze verandering
- HR: Inner Development Goals - Transformatie vaardigheden
- Marketing: Growth Hacking - Optimaliseren van customer experience

Kernbegrippen

Inspireren:

Activiteiten gericht op het creëren van bewustwording en motivatie.



Activeren:

Trainingen gericht op het ontwikkelen van transitievaardigheden.



Realiseren:

Activiteiten gericht op het toepassen van vaardigheden in concrete projecten.



Hand-raisers zijn medewerkers die hun verander intentie kenbaar maken en bij willen dragen aan de transitie.

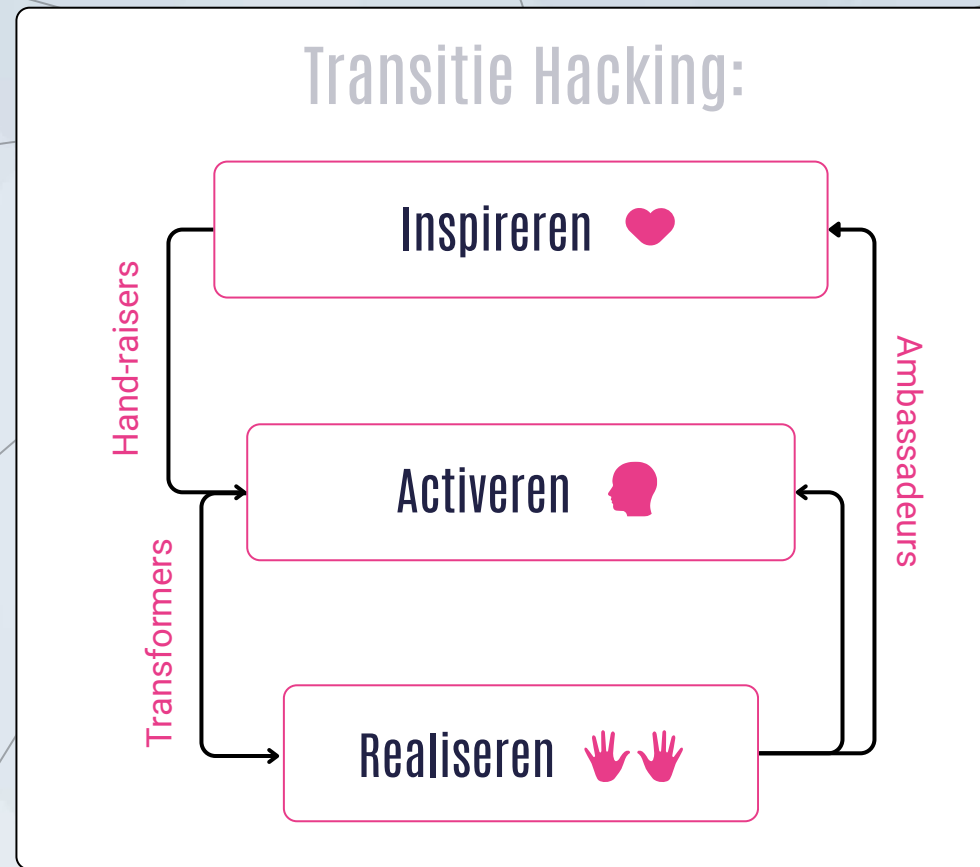
Transformers zetten hun nieuwe transformatie-vaardigheden in om organisatievraagstukken aan te pakken.

Ambassadeurs activeren nieuwe medewerkers om mee te doen met een van de inspiratie activiteiten.

De hoeveelheid **hand-raisers** toont aan hoe effectief de inspiratiefase is in het motiveren van medewerkers om deel te nemen aan activatie activiteiten.

De hoeveelheid **transformers** toont de succesvolle overgang aan van getrainde medewerkers die werken aan daadwerkelijke verkenning projecten.

De hoeveelheid **ambassadeurs** toont aan hoe goed de realisatie fase is in het activeren van nieuwe medewerkers.



Inhoud

1

Introductie van Transitie Hacking

- 8 Kernconcept van een schaalbare veranderbeweging
- 9 Model beschrijving: inspireren, activeren, realiseren
- 10 Belangrijkste uitdagingen in organisatie transformatie
- 11 Integratie: ADKAR, Growth Hacking & Inner Development Goals & Transitie X-curve

→ Ga naar dit hoofdstuk

2

De 'Theory of change' van Transitie Hacking

- 14 Stapsgewijs transformeren van werkwijzen, structuren, cultuur
- 15 Transformerende skills met de Inner Development Goals
- 17 Inspiratie activiteiten moeten motiveren
- 18 Activatie activiteiten & transformatieve vaardigheden
- 19 Realisatie activiteiten experimenteren met toekomstbeelden

→ Ga naar dit hoofdstuk



3

Praktisch aan de slag

- 23 Visualiseer je duurzame missie met de X-curve
- 24 Bepaal je Transitie Hacking betrokkenheid
- 25 Ontwerp een strategische mix van activiteiten
- 26 Implementatie en Uitvoering
- 27 Leren en conversie optimalisatie

→ Ga naar dit hoofdstuk

4

Wat is de opbrengst van Transitie Hacking

- 30 Meetbaarheid
- 31 Merkbaarheid
- 32 Maakbaarheid
- 33 Dashboarding

→ Ga naar dit hoofdstuk



1

Introductie

Transitie Hacking: van hart, naar hoofd, naar handen



Doel van dit boek:

Het doel van dit boek is om de visie en aanpak van Transitie Hacking te presenteren, een vernieuwend verandermanagementmodel dat duurzame organisatieverandering faciliteert door de beste elementen van de Transitie X-curve, het ADKAR-model, Growth Hacking en de Inner Development Goals (IDGs) te combineren.

Waarom een nieuw verandermanagementmodel nodig is:

De snel veranderende wereld vereist een dynamische aanpak voor organisatieverandering die verder gaat dan traditionele modellen. Veel bestaande modellen missen continue groeiloops en optimalisatie, wat leidt tot beperkte en vaak lineaire veranderingen. Er is een noodzaak voor een systematische aanpak om duurzame veranderingen effectief te implementeren.



Insteek van dit nieuwe model:

Transitie hacking moedigt medewerkers aan om actief mee te denken over wat de organisatie moet opbouwen, ombouwen, afbouwen of op moet voortbouwen. Het delen van de veranderingen die ze zelf hebben geïnitieerd of meegemaakt wordt gefaciliteerd om een bredere cultuur van transformatie te bevorderen. De opzet is erop gericht dat collega's graag kansen doorgeven aan elkaar.



Belangrijkste problemen of uitdagingen in huidige model aanpakken:

Traditionele veranderaanpakken focussen zich óf op persoonlijke óf professionele óf organisatie ontwikkeling en zijn vaak lineair van aard. Veranderen wordt daardoor niet schaalbaar. Daarnaast wordt veranderen als planbaar of niet planbaar gezien. De vraag is hoe exploratie en leren samen kunnen gaan met beheersing en controle. Met Transitie Hacking wordt een hybride variant aangereikt die uitgaat van het optimaliseren van continu leren.

Introductie

Pagina:

8

Model beschrijving

Hier beschrijven we het Transitie Hacking-model, met de stappen *inspireren*, *activeren*, *realiseren* en *groeiloops*. Ontdek hoe deze aanpak interne hand-raisers en transformers creëert voor continue verbetering en innovatie binnen de organisatie.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Pagina:

10

Belangrijkste uitdagingen in organisatie transformatie

We beschrijven de 10 belangrijkste uitdagingen bij organisatie transformatie, zoals mindset, weerstand tegen verandering en silo-denken. En we verkennen hoe deze uitdagingen systemisch verbonden zijn en een geïntegreerde aanpak vereisen voor effectieve transformatie.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Pagina:

9

Werking in de praktijk

Hier beschrijven we het Transitie Hacking-model, met de stappen *inspireren*, *activeren*, *realiseren* en *groeiloops*. Ontdek hoe deze aanpak interne hand-raisers en transformers creëert voor continue verbetering en innovatie binnen de organisatie.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Pagina:

11

Theoretische Grondslagen

Deze pagina bespreekt de theoretische grondslagen zoals ADKAR, Growth Hacking, de X-curve en Inner Development Goals. Ontdek hoe deze modellen individuele en organisatorische groei ondersteunen en integreren voor duurzame en effectieve verandering.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Modelbeschrijving

Transitie Hacking: van hart, naar hoofd, naar handen

Belangrijkste componenten:

- Inspireren: Bewustwording en motivatie creëren.
- Activeren: Transitievaardigheden ontwikkelen binnen teams.
- Realiseren: Toepassing van vaardigheden in concrete projecten.
- Groeiloops: Continu vergroten van de hoeveelheid medewerkers die aan projecten willen, kunnen en mogen werken en nieuwe collega's doorverwijzen om ook mee te doen.

Belangrijkste fasen:

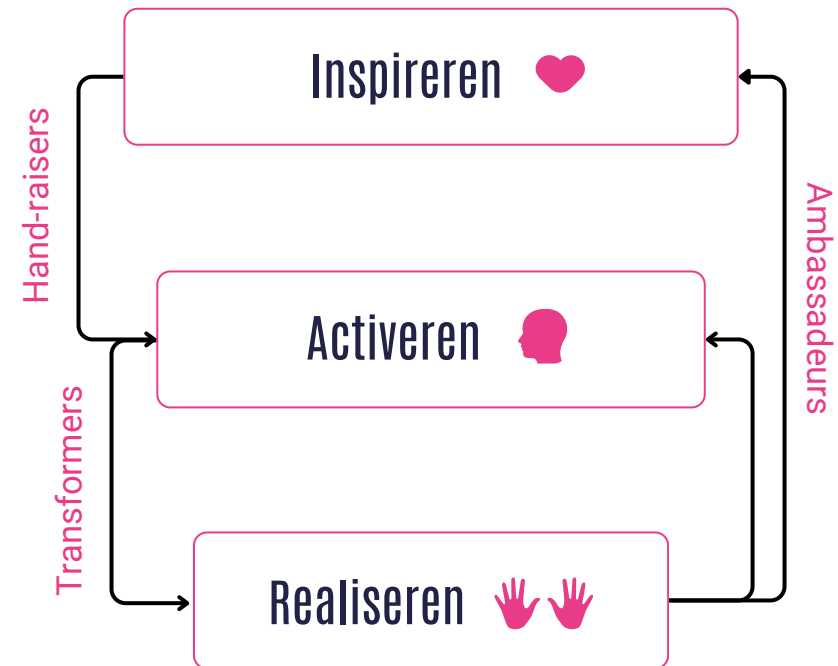
- Inspiratiecampagnes, workshops en evenementen;
- Trainingen, intervisie en coaching sessies;
- Doorbraakprojecten, sprints, pilots en labs;
- Analyse en optimalisatie via groeiloops.

Instrumenten en technieken:

- Webinars, workshops, hackathons en innovation games.
- Succes en faal verhalen, showcases, artikelen, video's
- Inner Development Goals (transformatie vaardigheden)
- Design Thinking, System Thinking, faciliteren, persoonlijk leiderschap en team ontwikkeling.
- Sprints, pilots, proeftuinen en labs.
- Data-analyse en dashboarding voor continue verbetering.

Belangrijkste mindsets:

- "Elke stap telt"
- "Voel, denk, doe"
- "Samen staan we sterk"
- "Eerst zien, dan geloven"
- "Flexibel, maar vastberaden"
- "Goed voorbeeld doet volgen"



Belangrijkste uitdagingen in organisatie transformatie

De 10 uitdagingen waar Transitie Hacking op inspeelt

Op deze pagina worden de belangrijkste uitdagingen in organisatieverandering belicht waar Transitie Hacking op inspeelt. Het herkennen van deze obstakels is essentieel voor een duurzame transformatie. Of het nu gaat om het overwinnen van weerstand, het doorbreken van silo-denken, of het waarborgen van continuïteit en meetbaarheid – Transitie Hacking biedt een gestructureerde aanpak. De uitdagingen zijn vaak met elkaar verbonden, wat een systemische aanpak vereist. Transitie Hacking maakt het mogelijk om deze uitdagingen geïntegreerd aan te pakken, waardoor organisaties effectiever kunnen reageren op de veranderende behoeften van hun medewerkers en de markt.

Persoonlijke Ontwikkeling

Mindset, houding en gedrag:

Mensen vinden de technologische verduurzaming wel leuk, maar het deel over mindset, houding en gedrag is een lastige. Hoe doe je dat?

Weerstand tegen verandering:

Er is vaak weerstand van medewerkers tegen veranderingen in processen en werkwijzen.

Losse initiatieven zonder samenhang:

Workshops en trainingen zijn vaak geïsoleerde inspanningen zonder een geïntegreerde strategie, wat leidt tot beperkte impact.

Gebrek aan leiderschapsondersteuning:

Zonder actieve betrokkenheid en ondersteuning van het senior leiderschap blijven transformatie-inspanningen vaak steken.

Silo-denken:

Afdelingen werken geïsoleerd, wat samenwerking en gedeelde doelen belemmert.

Gebrek aan continuïteit en opvolging:

Initiatieven worden niet consequent opgevolgd, waardoor de lange-termijn impact verloren gaat.

Lage ROI op trainingen:

Trainingsprogramma's leveren niet altijd meetbare verbeteringen op.

Gebrek aan middelen en tijd:

Organisaties maken niet altijd de benodigde middelen vrij om veranderingen effectief door te voeren.

Lage impact van pilots, proeftuinen of labs:

Innovatieve projecten slagen er niet altijd in om grootschalige adoptie te bereiken of significante resultaten te boeken.

Meetbaarheid van succes:

Het is vaak moeilijk om succescriteria voor transformatie-initiatieven te definiëren en te meten.

Theoretische Grondslagen

Combinatie van inzichten uit de domeinen: HR, Marketing, Verandermanagement en Transitie wetenschap

Daar waar ADKAR handvatten biedt voor individuele groei en growth hacking de strategie geeft om doelgroepen te bereiken, te motiveren en te activeren, biedt het IDG Framework een raamwerk voor persoonlijke groei vanuit transformatiemanagement. De X-curve visualiseert hoe oude structuren afgebroken worden en nieuwe, duurzame systemen ontstaan. Door deze modellen samen te gebruiken, ontstaat een kans om persoonlijke groei te verbinden aan duurzaamheidsdoelstellingen van organisaties en zo een transitiebeweging te creëren waarin mensen willen, kunnen en daadwerkelijk doen.

ADKAR



Het Prosci® ADKAR®-model is een op resultaat gericht change management model dat individuele en organisatorische veranderingen begeleidt. ADKAR is ontwikkeld door Prosci-oprichter Jeff Hiatt en is een acroniem dat de vijf concrete bouwblokken en resultaten weergeeft die mensen moeten bereiken voor blijvende verandering: Awareness, Desire, Knowledge, Ability en Reinforcement.

Inner Development Goals



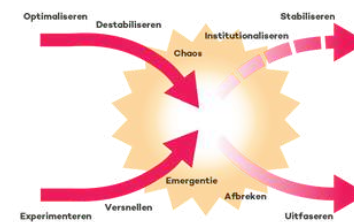
Het IDG Framework is een innovatief raamwerk met 23 kwaliteiten, vaardigheden en competenties, opgedeeld in vijf dimensies. Het is ontwikkeld door een internationaal team van experts en onderzoekers. Het doel van dit raamwerk is het bevorderen van een duurzame toekomst voor mens en planeet en het effectief aanpakken van complexe uitdagingen.

Growth Hacking



Growth hacking is een strategie die populairder is bij bedrijven die snel willen groeien. Het is een datagedreven aanpak waarbij het verbeteren van de customer experience en het verhogen van de waarde voor de klant centraal staan. Organisaties als Spotify, Netflix, Dropbox en meer hebben bewezen dat dit een effectieve strategie is.

X-Curve



De X-curve, ontwikkeld door het Dutch Research Institute For Transitions (DRIFT), visualiseert hoe oude structuren in een transitie afgebroken worden en plaatsmaken voor nieuwe, duurzame systemen. Het model toont de complexe, chaotische aard van transitie en helpt organisaties strategische keuzes te maken voor blijvende verandering.

2

Theory of change

Transitie Hacking: van hart, naar hoofd, naar handen



Je kiest niet voor verandering, je accepteert verandering.

Verandering is een constante factor in het leven; de wereld blijft zich continu ontwikkelen, en deze dynamiek stopt nooit. We hebben geen keuze om wel of niet voor verandering te zijn – verandering gebeurt gewoon. Wat we wel kunnen kiezen, is hoe we ermee omgaan: omarmen we verandering als eerste, of accepteren we het pas later? Sommigen springen enthousiast in nieuwe situaties, terwijl anderen verandering liever afhouden. Voor de één biedt verandering kansen, voor de ander betekent het angst voor verlies.

In de "Theory of Change" binnen Transitie Hacking spelen de verschillende fasen van de adoptiecyclus een cruciale rol. Deze cyclus verdeelt mensen in groepen zoals innovatoren, pioniers, en volgers, waarbij elke groep een volgende groep mee kan nemen in de transitie. Dit geeft aan dat verandering een volgordelijk proces is, waarin de acceptatie van verandering groeit naarmate meer mensen betrokken raken. Het principe dat elke groep een volgende groep inspireert en in beweging zet, vormt de kern van Transitie Hacking.

In dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk verkennen we hoe we deze verschillende groepen – van innovatoren tot pioniers en volgers – kunnen bereiken en betrekken binnen een organisatie. We onderzoeken welke acties nodig zijn om hun betrokkenheid te vergroten en hoe dit kan leiden tot verdere acceptatie en doorbraken binnen de transitie. Op deze manier bouwen we stap voor stap aan een beweging waarin steeds meer mensen meedoen en de verandering in gang wordt gezet.

De 'Theory of change'

Pagina:
14

Visualisatie van de 'Theory of change' binnen Transitie Hacking

Hier kom je meer te weten over de "Theory of Change" voor succesvolle organisatieverandering, met focus op activiteiten die interne ontwikkeling bevorderen. Ontdek hoe je transformatie kunt stimuleren via inspirerende en activerende activiteiten.

➔ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
17

Motiveren via inspiratie activiteiten

Op deze pagina lees je hoe interne branding en in-person events zoals webinars, (VR) workshops en hackathons medewerkers enthousiast maken voor duurzaamheid. Ontdek hoe hand-raisers en diverse contentvormen bijdragen aan draagvlak binnen de organisatie.

➔ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
19

Experimenteer met de toekomst via realisatie activiteiten

Op deze pagina lees je hoe realisatie activiteiten zoals sprints en pilots transformerende vaardigheden in concrete projecten toepassen. Ontdek hoe gecontroleerde experimenten en samenwerking nieuwe werkwijzen en ambassadeurs binnen de organisatie bevorderen.

➔ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
15

Transformerende skills met de Inner Development Goals

Ontdek hoe Inner Development Goals cruciale vaardigheden bevorderen voor duurzame ontwikkeling. Leer hoe je door middel van *zijn, denken, verbinden, samenwerken* en *handelen* de innerlijke capaciteit kunt ontwikkelen om complexe uitdagingen aan te gaan.

➔ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
18

Transformatieve vaardigheden via activatie activiteiten

Ontdek hoe je met activiteiten en trainingen zoals Design Thinking en persoonlijk leiderschap teams kunt ontwikkelen. Leer hoe praktische vaardigheden en coaching bijdragen aan transformatieve impact binnen de organisatie.

➔ [Ga naar deze pagina](#)

Theory of change van Transitie Hacking

Het kompas voor succesvolle transformatie van werkwijzen, structuren en organisatie cultuur.

Input

Nodige voorwaarden voor verandering.

Focus op mindset en gedrag

Stimuleer innerlijke groei (hart, hoofd, handen) om medewerkers te verbinden met transitiedoelen.

Data-gedreven en iteratieve aanpak

Gebruik data voor continu leren en optimaliseren.

Samenhang tussen veranderinitiatieven

Zorg voor coherentie tussen verschillende projecten.

Gerichte investeringen

Borgen dat er adequate middelen beschikbaar zijn om de verschillende stappen te kunnen zetten

Betrokkenheid van sleutelrollen

Actieve deelname van HR, communicatie, managers en sponsors is cruciaal.

Scope bepalen

Bepaal strategische doelen en scan de huidige situatie

Activiteiten

Acties die verandering mogelijk maken.

Inspiratie activiteiten

Inspirerende sessies: webinars, masterclasses, (VR) workshops, hackathons, innovation games.

Activatie activiteiten

Trainingen met IDGs zoals: Persoonlijk leiderschap, Design Thinking, System Thinking, Team Development, opleiden van eigen facilitators, intervisie en coaching.

Realisatie activiteiten

Praktijkgerichte experimenten: sprints, pilots, proeftuinen, labs.

Storytelling

Door deze activiteiten goed te documenteren, kunnen de ervaringen en uitkomsten hergebruikt worden voor interne publicaties.

Sturing en Inzicht

Programmamanagement en datacollectie- en -analyse

Output

Directe resultaten van activiteiten.

Hand-raisers

Medewerkers tonen hun veranderintentie en zijn gemotiveerd om actief bij te dragen bij aan de transitie.

Transformers

Hand-raisers zetten hun nieuwe transformatie vaardigheden die ze inzetten om organisatievraagstukken op te lossen.

Showcases

Transformers laten in kleine projecten zien hoe dingen beter kunnen. Ze tonen mogelijkheden, uitdagingen en bewijzen dat een nieuwe manier van werken succesvol is.

Interne branding

Met interne publicaties wordt het makkelijker om zoveel mogelijk medewerkers te bereiken en hen enthousiast te maken om mee te doen.

Effect

Verandering binnen de organisatie.

Acceptatie

De activiteiten bevorderen acceptatie door verandering zichtbaar te maken op lokaal en individueel niveau. Dit versnelt de transitie en leidt tot bredere systeemverandering.

Ambassadeurs

Ambassadeurs zorgen dat nieuwe medewerkers meedoen aan activiteiten en bijdragen aan veranderingen.

Lerend vermogen

Op lokaal, collectief en institutioneel niveau wordt ervaren deelnemers wat nodig is om de transitie te versterken en versnellen. Ze brengen belangrijke knelpunten en suggesties in beeld en agenderen deze.

Impact

Uiteindelijke doelen en uitkomsten.

Systeem omwenteling

Strategische doelen worden gerealiseerd dankzij een nieuw, duurzamer organisatiesysteem:

- Nieuwe governance structuren,
- Inclusieve werkculturen,
- Verduurzaming van de supply chain,
- Samenwerken met de gemeenschap,
- Duurzame productontwikkeling
- En meer.

Inner Development Goals

Transformatieve skills voor duurzame ontwikkeling

Introductie

Hoewel we veel kennis hebben over duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's), vraagt echte vooruitgang om versterking van onze innerlijke capaciteiten. Deze zijn cruciaal om complexe uitdagingen aan te gaan. Het Inner Development Goals-framework ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (SDG's) te bereiken door vijf onderling verbonden dimensies, gericht op de ontwikkeling van essentiële transformatieve vaardigheden.

1. Zijn

Ontwikkel innerlijke rust en versterk de verbinding met gedachten, gevoelens en lichaam. Dit helpt om aanwezig, bewust en neutraal te blijven bij complexiteit.

2. Denken

Ontwikkel cognitieve vaardigheden en perspectieven om informatie te begrijpen en weloverwogen besluiten te nemen.

3. Verbinden

Versterk de verbondenheid met anderen en de wereld. Waardeer diversiteit en zorg voor toekomstige generaties om duurzame systemen te creëren.

4. Samenwerken

Werk effectief samen door belangen te delen en verschillende perspectieven te integreren. Dit bevordert gemeenschappelijke doelen en inclusieve communicatie.

5. Handelen

Onderneem actie met integriteit en creativiteit. Deze vaardigheden helpen doorbraken te realiseren en innovatieve oplossingen te vinden in tijden van onzekerheid.



Inner Development Goals

De onderstaande transformatieve vaardigheden leiden tot het behalen van duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs).



1 Zijn

Relatie tot Zelf

Innerlijk kompas

Integriteit en
Authenticiteit

Openheid en
Leergierigheid

Zelfbewustzijn

Bewuste
aanwezigheid



2 Denken

Cognitieve
kwaliteiten en
vaardigheden

Kritisch
denkvermogen

Complexiteitsbewu
stzijn

Perspectieve
vaardigheden

Betekenisgeving

Langetermijn
oriëntatie en
visievorming



3 Verbinden

Zorgen voor
anderen en de
wereld

Waardering

Verbondenheid

Nederigheid

Empathie en
compassie



4 Samenwerken

Sociale
vaardigheden

Communicatievaard
igheden

Co-creatie
vaardigheden

Inclusieve mindset
en interculturele
vaardigheden

Vertrouwen

Vaardigheden om
anderen in
beweging te krijgen



5 Handelen

Verandering sturen

Moed

Creativiteit

Optimisme

Doorzettingsvermo
gen

Inspireren

Resultaat: draagvlak creëren - WILLEN

Inspiratie activiteiten

Activiteiten gericht op het creëren van bewustwording en motivatie.

Interne branding

Via fysieke bijeenkomsten, webinars, (video)podcasts en succesverhalen worden medewerkers geïnformeerd en gemotiveerd om de duurzaamheidsmissie van de organisatie te omarmen.

Fysieke bijeenkomsten

Actiegerichte ervaringen zoals personeelsdagen, (VR) workshops, SDG belevingen, hackathons en wedstrijden. Deze zijn ontworpen om enthousiasme voor de duurzame richting van de organisatie te stimuleren.

Content hergebruik

Door bovenstaande activiteiten slim vast te leggen worden de ervaringen en uitkomsten herbruikbaar voor interne artikelen, ebooks, whitepapers, nieuwsbrieven en intranetposts. Op deze manier wordt het makkelijker om zoveel mogelijk medewerkers te bereiken en hen enthousiast te maken om mee te doen.

Output: Hand-raisers

Hand-raisers zijn medewerkers die actief willen bijdragen aan de duurzame missie en zich persoonlijk willen ontwikkelen. Het is cruciaal dat ze de stap zelf zetten en niet worden gestuurd. De effectiviteit van inspiratieactiviteiten en communicatie ligt in het verbinden van innerlijke groei met de duurzame ambities van de organisatie.



Inspireren ❤️



Activeren

Resultaat: Transformatie teams - KUNNEN

Activatie activiteiten

Trainingen gericht op het ontwikkelen van transformatievaardigheden

Vaardigheid ontwikkeling

Focus op het ontwikkelen van vaardigheden bij mensen die willen leren. Het internationaal erkende IDG-framework biedt hierbij houvast. Met action-based learning ontwikkelen teams vaardigheden die voor hun bijdrage aan de duurzame missie relevant zijn.

Trainingen

Trainingen waarin verschillende IDG vaardigheden op een praktijkgerichte manier terugkomen zijn: Design Thinking, Systems Thinking, Facilitator Training, Persoonlijk Leiderschap, Team Development aangevuld met interviews & coaching om van elkaar te leren.

Transformers

Transformers zijn medewerkers die vaardigheden en praktische werkmethodes hebben ontwikkeld om impact te maken. Ze passen deze toe op relevante vraagstukken die in ieder geval bijdragen aan de duurzame missie van hun organisatie en eventueel ook past binnen de context van hun team of afdeling. Zij hebben leiders nodig die ruimte bieden om uitdagingen op nieuwe manieren aan te pakken.



Activeren 



Realiseren

Resultaat: Doorbraken realiseren - MOGEN

Realisatie activiteiten

Activiteiten gericht op het toepassen van vaardigheden in concrete projecten.

Transformatie gedrag laten zien

Toepassing van opgedane kennis in concrete projecten zoals sprints, proeftuinen, pilots en labs. Teams werken samen aan relevante vraagstukken voor de organisatie.

Transformers laten in kleine projecten zien hoe dingen beter kunnen. Ze tonen mogelijkheden, uitdagingen en bewijzen dat een nieuwe manier van werken succesvol is.

Ambassadeurs

Door aan projecten te werken waarbij de verbinding met collega's elders in de organisatie gezocht moet worden, ontstaat verbinding en interesse. Door slim gebruik te maken van dit principe krijg je het voor elkaar om een positief virus te creëren waardoor nieuwe medewerkers in de inspiratiefase terecht komen en zich ook ontwikkelen van hand-raiser naar ambassadeur.

Uitkomsten van deze projecten zijn weer brandstof voor inspiratie content om op die manier nieuwe medewerkers mee te krijgen omdat er nu steeds meer bewijs komt dat andere werkwijze effectief en betrouwbaar zijn.

En ook het aanpassen van bijvoorbeeld je email handtekening voor interne mails kan een middel zijn om nieuwe medewerkers in de in de inspiratiefase te krijgen via ambassadeursschap.



Realiseren 🖐️🖐️



3

Aan de slag

Transitie Hacking: van hart, naar hoofd, naar handen



Grote acceptatie door gerichte acties

Verandering begint vaak met nieuwe ideeën, maar om die ideeën succesvol te laten landen in een organisatie, is het creëren van verbinding veel belangrijker. Iedereen heeft wel eens meegemaakt dat een goed idee weerstand oproept, simpelweg omdat het van iemand anders komt, of omdat het afkomstig is van een ander team, een andere afdeling, of zelfs een andere laag binnen de organisatie. Hoe verder een idee afstaat van degene die het moet omarmen, hoe groter de kans op weerstand, ongeacht hoe sterk het idee op zichzelf is.



Daarom is het cruciaal dat mensen zich verbonden voelen met het proces van verandering. Medewerkers moeten niet alleen begrijpen waarom verandering nodig is, maar zich ook betrokken voelen bij hoe die verandering wordt doorgevoerd. Wanneer mensen zich onderdeel voelen van het geheel, worden ze eerder bereid om nieuwe ideeën te accepteren, zelfs als deze ideeën niet van henzelf afkomstig zijn. Dit gevoel van betrokkenheid versterkt de bereidheid om verandering te omarmen.



In organisaties is deze verbinding essentieel, zowel horizontaal (tussen teams en afdelingen) als verticaal (tussen verschillende lagen van de organisatie). Het proces waarin mensen zich positief gaan verhouden tot nieuwe ideeën en veranderingen noemen we sociale innovatie. Dit gaat verder dan enkel het delen van ideeën; het draait om het creëren van een cultuur waarin mensen samen willen werken aan vernieuwing, ongeacht waar het idee vandaan komt.

In dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op hoe je deze verbinding kunt versterken en wat je kunt doen om een cultuur te creëren waarin verandering niet alleen wordt geaccepteerd, maar ook actief wordt gestimuleerd.

Aan de slag

Pagina:
23

Visualiseer je duurzame missie met de X-curve

- Schets de huidige situatie met betrekking tot de gewenste transitie. Verzamel de elementen die moeten worden opgebouwd, omgebouwd, afgebouwd en voortgebouwd om de transitie te realiseren. Formuleer relevante uitdagingen die medewerkers kunnen oppakken om zich verbonden te voelen met de missie.

→ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
25

Transformer Experience ontwerpen

- Ontwikkel een L&D-kalender met een strategische mix van inspiratie-, activatie- en realisatie-activiteiten die aansluiten bij de doelgroepen.
- Definieer een dashboard om de voortgang van betrokkenheid en verbinding te meten.

→ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
27

Leren en conversie optimaliseren

- Gebruik data-analyse en feedback om voortgang te meten en verbindingpunten te identificeren.
- Pas de aanpak aan op basis van de inzichten die je verzamelt en schaal op naar meer teams om nieuwe verbindingen en samenwerkingen te creëren.

→ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
24

Transitie Hacking Betrokkenheid bepalen

- Kies een strategie in het Transitie Hacking-framework om verbinding en betrokkenheid te versterken.
- Stel een profiel op van de interne doelgroepen die je wilt activeren en verbinden aan het veranderproces.

→ [Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
26

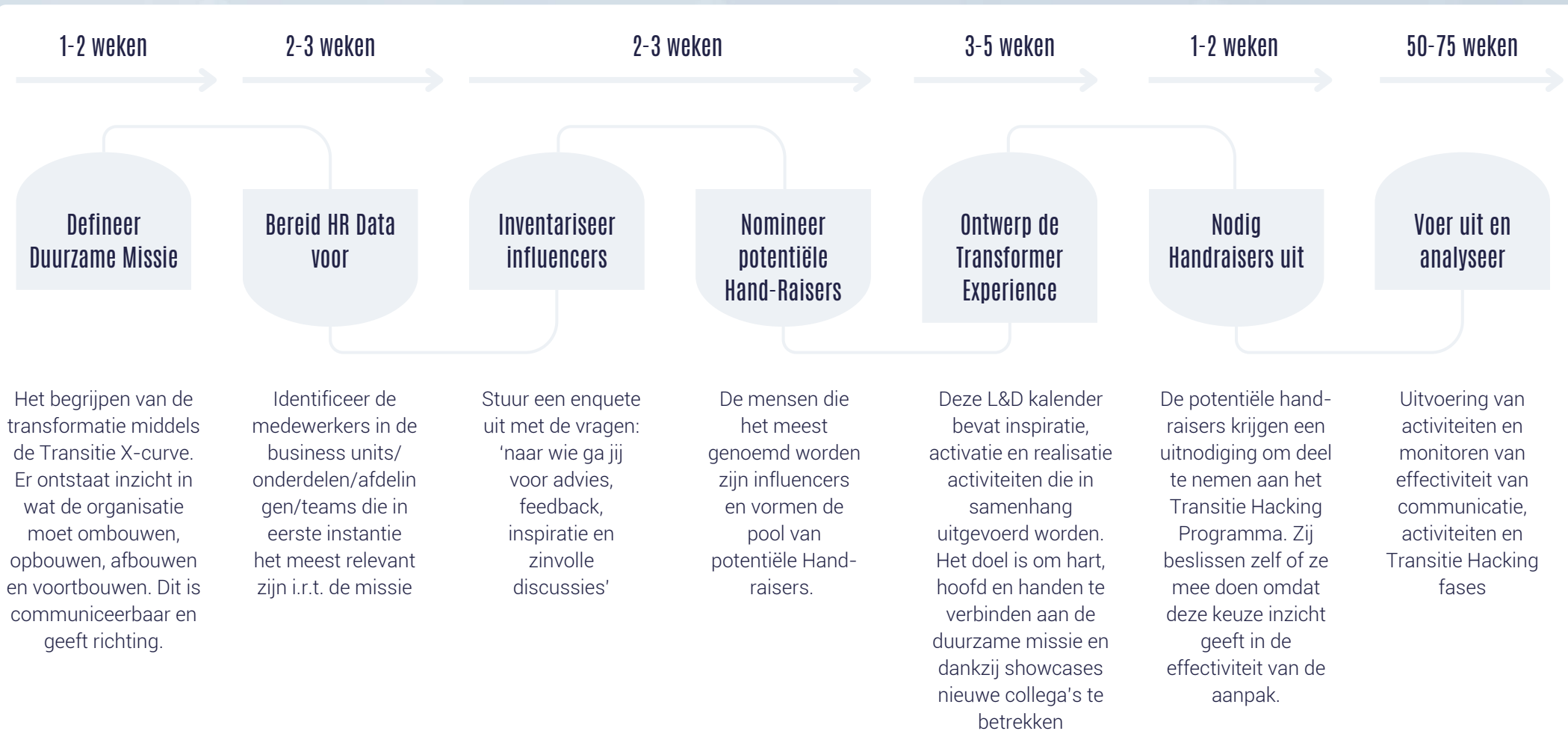
Implementatie en Uitvoering

- Inspireer en activeer je doelgroepen en organiseer experimenten om teams te helpen de benodigde vaardigheden te ontwikkelen en te versterken.
- Verzamel de ervaringen en lessen van pilots en proeftuinen. En deel ze om een cultuur van samenwerking en wederzijds leren te bevorderen binnen de organisatie.

→ [Ga naar deze pagina](#)

Transitie Hacking Tijdlijn

Van visie naar actie: een stapsgewijze aanpak voor succesvolle organisatie transformatie



1. Visualiseer je duurzame missie

Begrijp de transitie waar je voor staat met de X-curve uit de transitie wetenschap

Strategische tool: de X-curve

De X-curve is een praktische tool die is ontwikkeld door DRIFT, het Dutch Research Institute For Transitions. Het helpt je om de huidige staat van je organisatie te visualiseren in relatie tot de gewenste transitie. Deze curve laat zien welke elementen moeten worden afgebroken, welke moeten worden opgebouwd, en welke moeten worden voortgebouwd om een duurzame transformatie te realiseren. Door dit proces duidelijk in kaart te brengen, creëer je niet alleen inzicht, maar ook betrokkenheid en draagvlak bij medewerkers.

Ombouw

Kijk naar wat momenteel wordt geoptimaliseerd in de organisatie, maar dat niet bijdraagt aan een duurzame transformatie. Dit zijn vaak processen, systemen of gewoonten die moeten worden aangepast of vervangen om ruimte te maken voor vernieuwing.

Opbouw

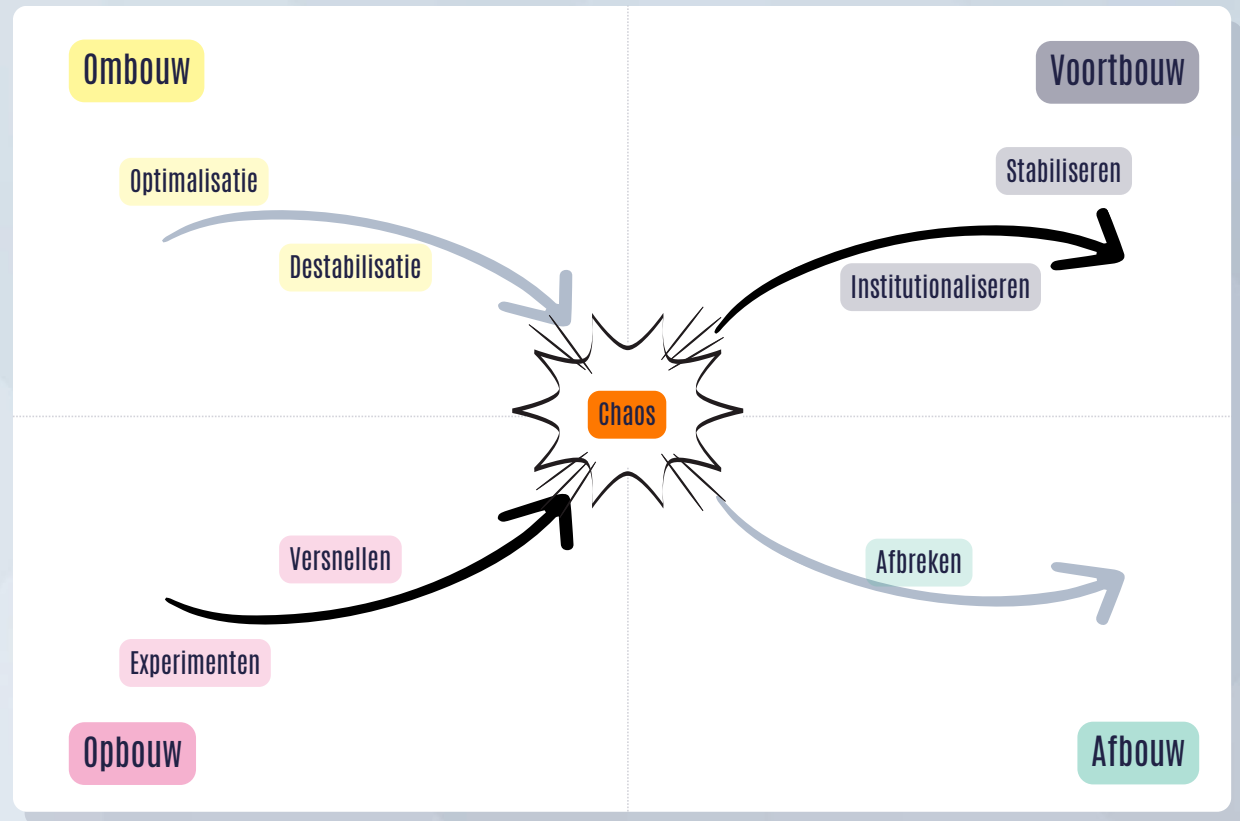
Identificeer de pilots, proeftuinen en labs die moeten worden opgezet of versneld om nieuwe ideeën en werkwijzen te testen. Dit is de fase waarin experimenteren en leren centraal staan.

Afbouw

Bepaal welke werkwijzen, systemen of gedragingen moeten worden afgebroken omdat ze de voortgang naar een duurzamere organisatie belemmeren.

Voortbouw

Institutionaliseer succesvolle nieuwe werkwijzen en systemen om ze de nieuwe standaard te maken.



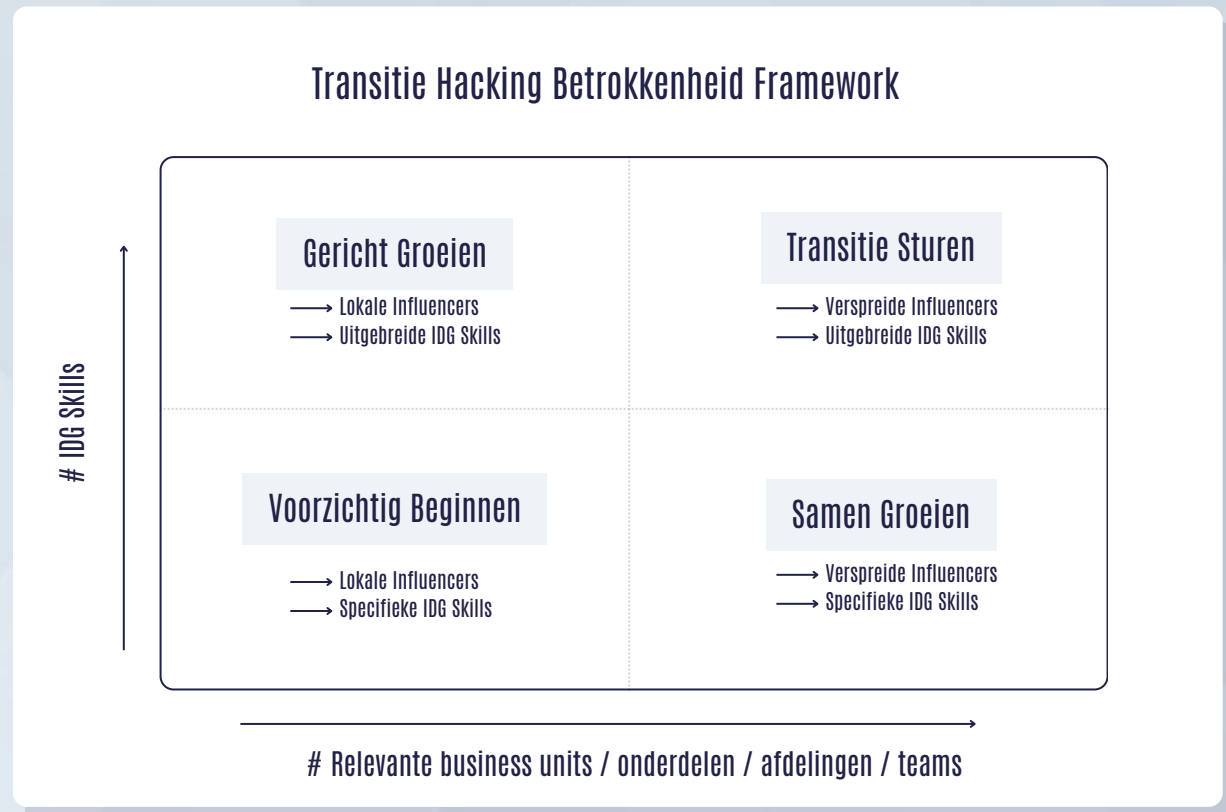
2. Bepaal je aanpak

Gebruik het Betrokkenheid Framework om effectief aan de slag te gaan met de uitdagingen van de X-curve

Strategische tool: Transitie Hacking Betrokkenheid Framework

Het Transitie Hacking Betrokkenheid Framework is ontwikkeld om organisaties te ondersteunen bij het effectief betrekken van hun medewerkers bij transitie opgaves. Door gebruik te maken van influencers binnen relevante teams en de juiste Inner Development Goals (IDG) skills, kun je gericht inspelen op de uitdagingen binnen de X-curve. Dit framework helpt je om strategisch een gerichte en effectieve transitieaanpak te ontwikkelen.

- Bereid HR data voor**
Identificeer de medewerkers in de business units/onderdelen/afdelingen/teams die in eerste instantie het meest relevant zijn i.r.t. de missie.
- Inventariseer influencers**
Stuur een enquête uit met een beschrijving van de missie + de vragen: naar wie ga jij voor advies, feedback, inspiratie en zinvolle discussies.
- Nomineer potentiële Hand-Raisers**
De mensen die het meest genoemd worden zijn influencers en vormen de pool van invloedrijke potentiële hand-raisers.
- Betrokkenheid bepalen t.a.v. Transitie Hacking:**
Bepaal welke influencers samen zouden moeten werken en welke vaardigheden nodig zijn om de uitdagingen uit de X-curve aan te pakken.
- Transformer Experience Ontwerpen:**
Creëer een L&D-aanpak met een samenhangende mix van inspiratie-, activatie-, en realisatie-activiteiten voor de potentiële hand-raisers.



3. Transformer Experience ontwerpen

Gerichte leer- en ontwikkeltrajecten voor duurzame transformatie

Strategische tool: Transformer Experience Ontwerpen

De Transformer Experience helpt je om een strategische L&D-aanpak te creëren die medewerkers inspireert, activeert en hen de ruimte biedt om hun nieuwe vaardigheden in de praktijk toe te passen. Door een slimme mix van inspiratie-, activatie- en realisatie-activiteiten samen te stellen, zorg je voor samenhang tussen losse interventies en versterk je de betrokkenheid bij de transitie-uitdagingen. Zo stel je medewerkers in staat om stap voor stap bij te dragen aan de duurzame missie van de organisatie.

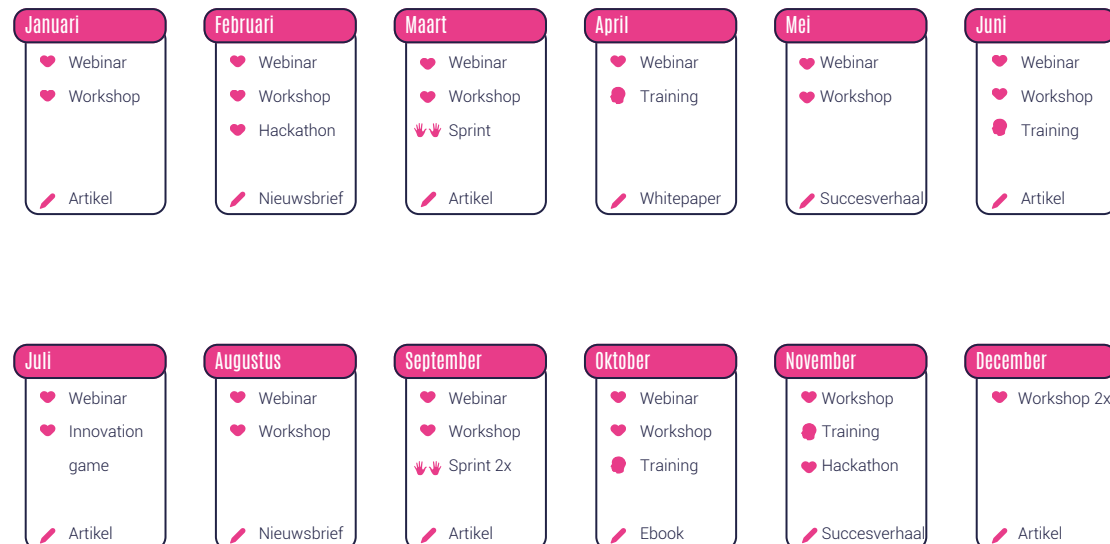
Inspiratie Activiteiten Plannen [♥]
Organiseer sessies zoals webinars, workshops en hackathons om teams te motiveren en te verbinden met de transformatie.

Activatie Activiteiten Organiseren [♥]
Voer trainingen uit voor het ontwikkelen van IDG's zoals Persoonlijk Leiderschap en Design Thinking om teams klaar te stomen voor hun rol.

Realisatie Activiteiten Uitvoeren [👏]
Start praktische experimenten zoals sprints en pilots waar teams hun nieuwe vaardigheden toepassen op concrete uitdagingen.

Storytelling en Interne Branding [✍️]
Documenteer successen en hergebruik deze in interne publicaties om betrokkenheid te versterken.

Sturing en Inzicht Verkrigen
Monitor en analyseer het bereik, het aantal deelnemers en hun ervaring om de effectiviteit van de activiteiten en communicatie continu te verbeteren.



4. Implementatie en uitvoering

Resultaat komt pas als mensen deelnemen, terugkomen en doorverwijzen.

Strategische tool: Activeringsfunnel

De activeringsfunnel-tool is geïnspireerd op de Growth Hacking funnel en helpt je om een gestructureerde aanpak te creëren waarmee je medewerkers actief betrekt bij de transitie-uitdagingen. Door alle fasen van bewustwording tot doorverwijzing helder in te richten, zorg je ervoor dat medewerkers niet alleen deelnemen, maar ook terugkomen en anderen enthousiast maken om mee te doen. Het resultaat? Een bredere betrokkenheid en een duurzame bijdrage aan de organisatiedoelen.

Bewustwording

Zorg voor zichtbaarheid via digitale schermen, informatieve video's, en posters op strategische plekken binnen het kantoor.

Acquisitie

Gebruik interne nieuwsbrieven, workshops, en lunchsessies om interesse te wekken en medewerkers te informeren.

Activeren

Motiveer deelname door interactieve webinars, persoonlijke uitnodigingen, en het aanbieden van tastbare incentives zoals certificaten.

Deelnemers

Creëer impactvolle ervaringen door middel van hands-on trainingen, hackathons, en betrokkenheid bij concrete projecten.

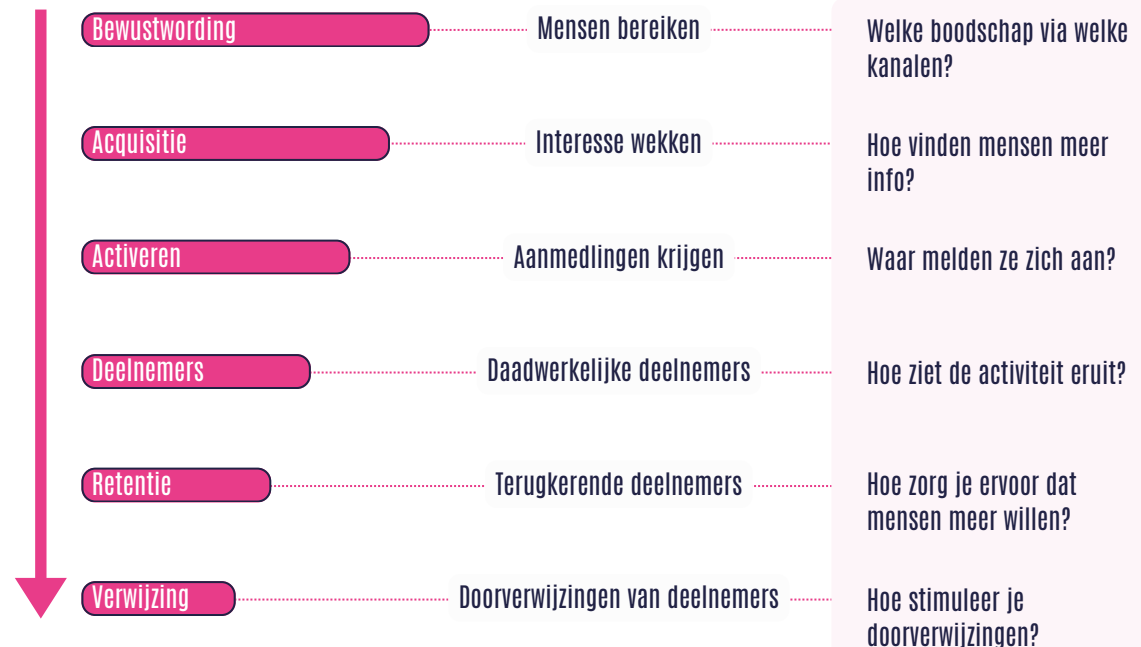
Retentie

Zorg voor terugkerende deelname door follow-up sessies, exclusieve toegang tot nieuwe leertrajecten, en het delen van succesverhalen.

Verwijzing

Moedig doorverwijzingen aan via gamification, collega-aanbevelingsprogramma's, en het gebruik van ambassadeurs binnen het team.

Zorg ervoor dat je voor alle fases van bewustwording tot doorverwijzing hebt ingeregeld.



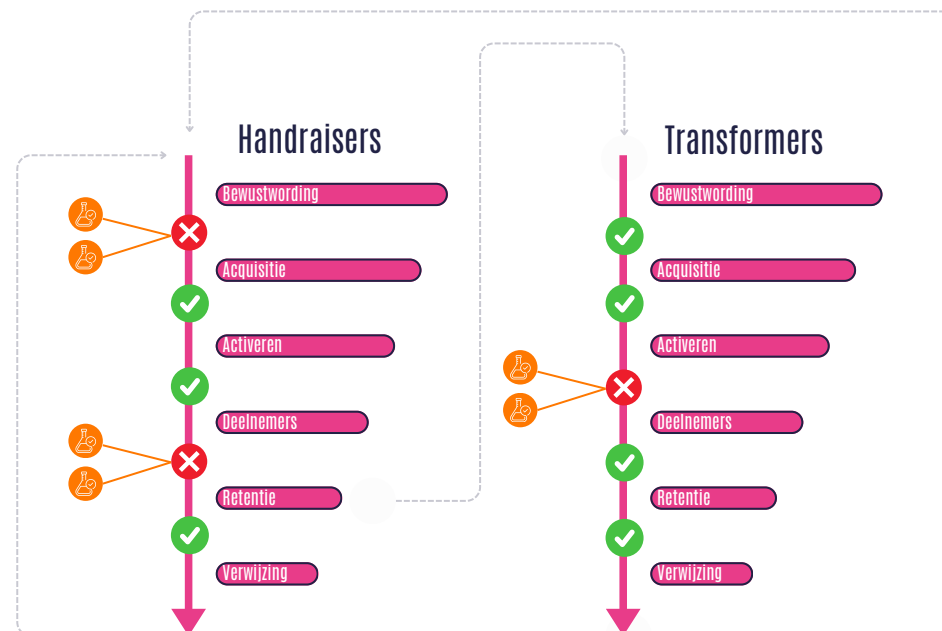
5. Leren en conversie optimalisatie

Nu gaat het 'hacken' beginnen. Met focus verbeter je datgene waar de minste conversie is.

Strategische tool: Conversieoptimalisatie

De Conversieoptimalisatie-tool helpt je om inzicht te krijgen in welke fasen van de activatiefunnel verbetering nodig hebben om meer medewerkers succesvol te betrekken bij de transitie-uitdagingen. Door te analyseren waar de meeste potentiële deelnemers afhaken en gerichte acties te ondernemen, kun je de conversie verhogen en meer mensen omvormen van handraisers naar actieve transformers en ambassadeurs. Dit proces versterkt de betrokkenheid en zorgt voor een duurzame impact op de organisatiedoelen.

- Bewustwording**
Hoe bereiken we de juiste doelgroep via effectieve kanalen? Denk aan e-mails, intranet of presentaties.
- Acquisitie**
Hoe vergroten we de interesse en inschrijvingen? Zichtbaarheid op kantoor en gerichte communicatie helpen hierbij.
- Activeren**
Hoe verlagen we de drempel om mee te doen? Zorg voor een eenvoudig aanmeldproces en begeleiding.
- Deelnemers**
Hoe zorgen we dat de ervaring aansluit bij de missie? Verzamel feedback en pas activiteiten hierop aan.
- Retentie**
Hoe zorgen we dat deelnemers terugkomen? Bied een positieve ervaring en een duidelijk vervolgtraject.
- Verwijzing**
Hoe moedigen we aan om anderen deel te laten nemen? Deel successen en bied erkenning of beloningen.



4

Opbrengst

Transitie Hacking: van hart, naar hoofd, naar handen



Transities zijn alleen mogelijk via praktijklessen

Voor een succesvolle transitie moet er in de praktijk geleerd worden. Dit vereist ruimte om te experimenteren met nieuwe werkwijzen, structuren, normen en waarden. Elke proeftuin, pilot, sprint of lab die actief met deze elementen experimenteert, moet worden gezien als een belangrijke bijdrage.

Het succes van transities hangt echter niet alleen af van de implementatie van nieuwe technologieën of ideeën. Het is net zo belangrijk om bestaande werkwijzen, structuren en culturen waarop het huidige systeem is gebaseerd, af te bouwen.

Het ontdekken van wat opgebouwd en afgebouwd moet worden en het vergroten van de acceptatiegraad hiervan bij mensen zijn de belangrijkste opbrengsten tijdens een transitie. Op deze manier worden vele visies en toekomstbeelden ontwikkeld, die via een synthese leiden tot een overzicht van een wenselijk transitieproces. Op basis hiervan kunnen besluiten worden genomen, waarvan men weet dat ze geaccepteerd worden, omdat de betrokkenen er zelf aan hebben meegewerkt.

In dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk gaan we in op het evalueren van Transitie Hacking inspanningen. We verkennen zowel kwantitatieve (meetbaarheid) als kwalitatieve (merkbaarheid) aspecten in het beoordelen van succes, en daarbij houden we ook rekening met de uitvoerbaarheid en reproduceerbaarheid (maakbaarheid) van de uitkomsten. We sluiten af met een dashboard overzicht met daarin de belangrijkste meetpunten om voortgang in de gaten te houden.

Opbrengst

Pagina:
30

Meetbaarheid

Deze pagina toont hoe transitie hacking meetbare vooruitgang signaleert op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Ontdek kwantitatieve signalen van vooruitgang zoals bereik, conversieratio's en dagelijkse veranderingen binnen de organisatie.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
32

Maakbaarheid

Leer hoe Transitie Hacking zorgt voor duurzame en herhaalbare veranderingen door kennis en ervaring overdraagbaar te maken binnen de organisatie. Ontdek manieren om verandering te verankeren zoals consistente draaiboeken, regelmatige activiteiten en train-de-trainer programma's.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
31

Merkbaarheid

Ontdek hoe transities zichtbaar en voelbaar worden voor medewerkers door verhoogde motivatie, verbeterde werkcultuur en positieve feedback. Leer over kwalitatieve signalen die aantonen hoe veranderingen daadwerkelijk worden opgemerkt en gewaardeerd.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Pagina:
33

Dashboarding

Deze pagina zoomt in op de belangrijkste categorieën en meetpunten binnen Transitie Hacking om voortgang te meten.

[→ Ga naar deze pagina](#)

Meetbaarheid

Kwantitatieve signalen van vooruitgang

Introductie

Transitie hacking gaat erom dat steeds meer mensen in de mindset van transitie komen. dat uit zich in deelnemende medewerkers en initiatieven voor opbouw, ombouw, afbouw en voortbouw. verschuivingen in dit proces, bijvoorbeeld omdat een experiment geslaagd is en op grotere schaal geïmplementeerd wordt of juist doordat er definitief afscheid wordt genomen van een bepaald systeem. Dit zijn meetbare signalen van vooruitgang.

Strategische signalen - Lange termijn

Verschuivingen op strategisch niveau die inzicht geven in de voortgang van de transitie.

Tactische mijlpalen - Middellange termijn

Meetbare mijlpalen die inzicht geven in de veranderacceptatie binnen de organisatie.

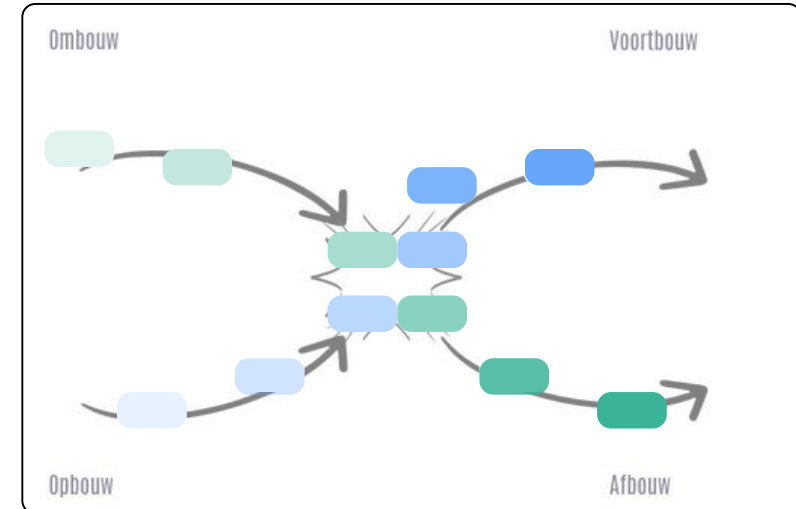
- hoeveelheid hand-raisers
- hoeveelheid transformers
- hoeveelheid ambassadeurs
- Conversie percentage van inspiratiefase
- Conversie percentage van activatie fase
- Conversie percentage van realisatie fase
- Transformer/organisatie ratio

Operationele indicatoren - Korte termijn

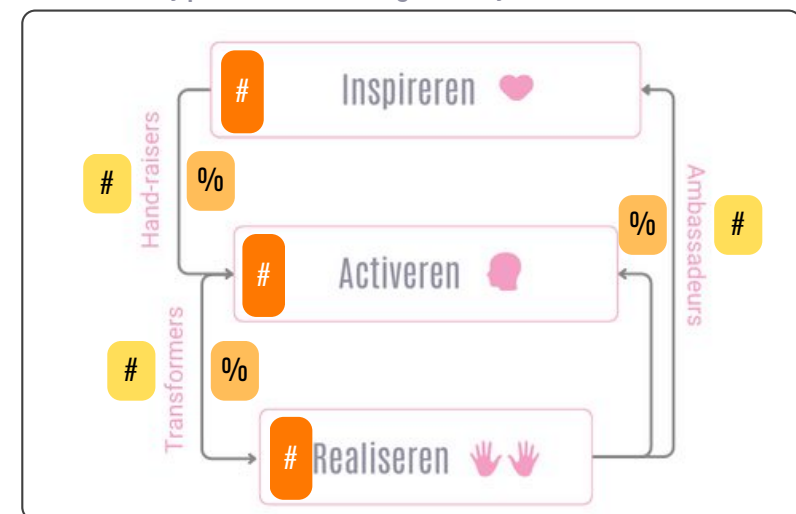
Dagelijkse indicatoren die inzicht geven in de voortgang en implementatie van veranderingen.

- Hoeveelheid bereikte medewerkers
- Deelnemers aan activiteiten
- Betrokken interne en externe stakeholders
- Hoeveelheid nieuwe inzichten in projecten
- In cocreatie met interne en externe stakeholders getoetste oplossingsrichtingen
- Hoeveelheid showcases en interne publicaties

Strategische signalen - Lange termijn



Tactische mijlpalen - Middellange termijn



Merkbaarheid

Kwalitatieve signalen van vooruitgang

Introductie

Transities zijn meer dan het behalen van cijfers; het gaat om merkbare veranderingen in houding, gedrag en samenwerking. Deze kwalitatieve signalen geven inzicht in hoe medewerkers de transformatie ervaren en waarderen, wat cruciaal is voor het succes van Transitie Hacking.

Het monitoren van deze signalen, via enquêtes, focusgroepen en regelmatige feedbacksessies, helpt de organisatie te begrijpen of de veranderingen echt worden omarmd en waar bijsturing nodig is. Dit versterkt de duurzaamheid van de transitie.

Voorbeelden van kwalitatieve signalen:

- Toegenomen initiatief en proactiviteit: Medewerkers dragen zelfstandig nieuwe ideeën en projecten aan die bijdragen aan de duurzame transformatie, zonder externe aansturing.
- Versterkte samenwerking tussen afdelingen: Meer samenwerking tussen teams die voorheen gescheiden werkten, met gedeelde doelen rond duurzaamheid.
- Groeiende interne ambassadeurs: Steeds meer medewerkers treden op als ambassadeurs voor de transitie, en enthousiasmeren en ondersteunen anderen.
- Verminderde weerstand tegen verandering: Minder weerstand tegen nieuwe werkwijzen, met positieve reacties tijdens bijeenkomsten en trainingen.
- Positieve verhalen en best practices: Meer positieve verhalen en best practices worden gedeeld in nieuwsbrieven, bijeenkomsten en op intranet.
- Grotere aanpassingsbereidheid: Medewerkers tonen meer flexibiliteit en nemen actief deel aan pilots en experimenten.
- Emotionele betrokkenheid: Medewerkers voelen zich emotioneel verbonden met de duurzame missie en delen regelmatig hun persoonlijke motivatie.



VS.

"Medewerkers voelen zich meer betrokken bij de duurzaamheidsmissie en praten enthousiast over hun bijdrage tijdens teamvergaderingen."

Maakbaarheid

Duurzame verandering verankeren

Introductie

Verandering in gang zetten is vaak eenvoudig, maar het vasthouden ervan vraagt om meer. Als een organisatie te veel vertrouwt op externe adviseurs, blijft duurzame verankering uit. Het is essentieel om kennis en processen stevig te verankeren binnen de organisatie, zodat de verandering blijvend is, ook zonder externe hulp.

Maakbaarheid betekent dat processen herhaalbaar en schaalbaar zijn, zodat de transformatie duurzaam wordt. Transitie Hacking richt zich op het geleidelijk en grondig overdragen van kennis en ervaring, zodat deze breed gedragen wordt binnen de organisatie.

Leerpiramide: Kennis en ervaring duurzaam verankeren

De leerpiramide laat zien welke leermethoden het meest effectief zijn om kennis en ervaring duurzaam te verankeren. Hoe actiever de leermethoden, zoals praktijkervaring en het onderwijzen van anderen, hoe beter de verankering van kennis binnen de organisatie. Deze inzichten helpen bij het selecteren van de juiste methoden om de transformatie succesvol en blijvend te maken. De leerpiramide toont dus hoe verschillende leerstijlen bijdragen aan het verankeren van kennis:

- Lezing, lezen, audio/visueel: Basiskennis verwerven.
- Demonstraties, discussiegroepen: Interactief leren door betrokkenheid.
- Praktijkervaring, anderen onderwijzen: Diepgaand en duurzaam leren door te doen en te onderwijzen.

Voorbeelden van verankering:

- Draaiboeken: voor webinars, workshops, trainingen en projecten.
- Regelmaat: voortdurende betrokkenheid via activiteiten.
- Train-de-trainer: interne opbouw van kennis en ervaring.
- Externe experts: die zorgdragen voor duurzame kennisoverdracht.
- Showcases: succes en faalverhalen van medewerkers tijdens projecten.

De Leerpiramide Hoe actiever de leermethoden, hoe beter de verankering

Lezing

Lezen

Audio/visueel

Demonstraties

Discussiegroepen

Praktijkervaring

Anderen onderwijzen

Dashboarding

De belangrijkste categorieën en meetpunten binnen Transitie Hacking om voortgang te meten

Categorie	Definitie	Databronnen	Data verzamelen
Influencers	Medewerkers die door hun collega's worden genoemd als de go-to personen voor advies, feedback, inspiratie en zinvolle discussies.	Enquêtes, HR-systemen	Analyse van enquêtegegevens, identificatie van meest genoemde personen als influencers
Potentiele hand-raisers	Medewerkers die interesse tonen in deelname aan transitie-initiatieven maar nog niet actief betrokken zijn.	E-mail, Intranet analytics	Analyse van openings- en klikstatistieken, monitoring van interacties op interne communicatiekanalen
Hand-raisers	Medewerkers die actief betrokken zijn bij transitie-initiatieven en bereid zijn om een bijdrage te leveren.	HR-systemen, Projectmanagement tools	Deelname- en aanwezigheidsregistratie bij activiteiten, opvolging via projectmanagementtools
Transformers	Medewerkers die transformatievaardigheden hebben ontwikkeld en deze toepassen in concrete projecten binnen de organisatie.	Learning Management Systems (LMS), Feedbackformulieren	Voltooiingsstatus van trainingen, feedback op geleerde vaardigheden en toegepaste projecten
Ambassadeurs	Medewerkers die anderen actief inspireren, begeleiden en enthousiasmeren om mee te doen aan transitie-initiatieven.	HR-systemen, Enquêtes	Monitoren van mentorrelaties, frequentie van het delen van best practices, impactmeting van communicatiesessies
Optimalisatiepunten	Specifieke aspecten van het transitieproces die continu verbeterd moeten worden op basis van verzamelde data.	Alle bovengenoemde bronnen	Analyse van conversies, trends en afwijkingen, regelmatige evaluatiesessies, benchmarking tegen eerdere resultaten

FAQ

Transitie Hacking: van hart, naar hoofd, naar handen

Wat voor medewerkers? Wie is de doelgroep?

Middenmanagement speelt een cruciale rol in het succesvol implementeren van Transitie Hacking binnen een organisatie. Hun unieke positie als scharnierpunt tussen strategie en operatie, invloed op cultuur en gedrag, directe impact op prestaties, praktische implementatievaardigheden, vermogen om bredere adoptie te bevorderen en hun vermogen om weerstand te beheersen, maken hen de ideale doelgroep voor het aansturen van transities.

Wanneer is een casus / vraagstuk geschikt?

Challenges die vaak tussen de wal en het schip vallen en waarbij het onduidelijk is waar de regie ligt, maar die belangrijk zijn voor de organisatietransitie gerelateerd aan de Sustainable Development Goals.

Voorbeelden zijn:

1. Inclusieve werkcultuur bevorderen
2. Duurzame innovatie en productontwikkeling
3. Verduurzamen van de supply chain
4. Klimaatneutrale bedrijfsvoering
5. Gezonde werkplekken creëren
6. Versterken van lokale gemeenschappen
7. Verantwoord waterbeheer
8. Stimuleren van duurzaam consumptiegedrag
9. Kansen voor jongeren en onderwijs
10. Ethische en transparante governance structuren

Hoe groot moet je organisatie zijn?

Er is geen specifieke grootte vereist om Transitie Hacking toe te passen. De activiteiten worden aangepast aan de grootte van de organisatie. Het Transitie Hacking Betrokkenheid framework maakt het mogelijk om klein te beginnen en de aanpak op te schalen. Het principe is: verbind innerlijke groei met transitiedoelen en verhoog efficiënt het aantal handraisers, transformers en ambassadeurs om duurzame ontwikkeldoelen te bereiken.

Hoeveel persoonlijk ontwikkel budget is er per medewerker nodig?

In dit document is €2000 per medewerker voldoende voor deelname aan een webinar, een (VR) Workshop, een Innovation Game, een Hackathon, 2 trainingen en een sprint. Het exacte bedrag hangt af van de ontworpen kalender in de Transformer Experience en kan worden aangepast aan de mogelijkheden van de organisatie.

Wat is Action Based Learning?

Action Based Learning is een methode waarbij deelnemers leren door actie en praktische ervaring, in plaats van alleen theorie. Deelnemers lossen problemen op en voeren projecten uit, wat helpt bij het ontwikkelen van direct toepasbare vaardigheden en competenties.

Waar moet je als deelnemer aan voldoen of meenemen?

Nee, in principe hoeft een deelnemer aan niets specifiek te voldoen. In Transitie Hacking wordt vooraf een Transformer Profiel opgesteld van mensen die als eerste bereikt en geactiveerd moeten worden, zoals belangrijke "innovators". Het doel is om hen te inspireren zodat ze hun hand opsteken en aangeven: "ik wil hier meer mee".