Digitale transitie, verandering begeleiden

Seminar van 2 dagen - 14u
Ref : CHN - Prijs 2024 : € 2 090 excl. BTW

Met dit seminarie kunt u de transformatie van een organisatie naar de digitaal onderneming beter begeleiden. U ontdekt de nieuwe digitale tools die de veranderingen versnellen en de lijnen verschuiven tussen ISD, HR en de Beroepen. Het toont u ook hoe het beheersen van de menselijke impact van deze wijzigingen essentieel is voor het succes van uw projecten.

PEDAGOGISCHE DOELSTELLINGEN

Na afloop van de opleiding kan de cursist:

Definiëren van de digitale onderneming

De nieuwe organisatiemodellen van digitaal ondernemen ontdekken

Definiëren wat de begeleiding van de verandering is

Een kader creëren voor de begeleiding van een organisatie naar de digitale onderneming

HET PROGRAMMA

laatste update: 04/2022

1) De digitale revolutie

- Digitale economie: creatieve destructie.
- Nieuw tijdperk van de convergentie van mensen en machines.
- Opkomst van een nieuwe bimodale computerwereld.
- Automatismen overlaten aan machines.
- Toepassing van Big Data voor grote antwoorden.
- Mensen staan centraal in de digitale revolutie

Reflectie over de belangrijkste kernpunten van de digitale revolutie.

2) De nieuwe organisatiemodellen van de digitale onderneming

- Definitie van de digitale onderneming.
- Waarom worden de traditionele bedrijfsgrenzen ter discussie gesteld?
- Waarom zijn digitale modellen veel hoogwaardiger en maken ze klassieke structuren verouderd?
- Hoe maken de nieuwe digitale modellen klassieke benaderingen verouderd?
- De resultaten van het onderzoek van het MIT (Massachussetts Institute of Technology).
- De rapporten van Berger, McKinsey en Lemoine over de digitale economie.
- De kenmerken van de digitale onderneming.

Nadenken over hoe nieuwe digitale modellen klassieke benaderingen en structuren verouderd maken.

3) De revolutionaire DSI?

- Welke positie voor DSI in de digitale onderneming?
- Moet ISD nog ISD heten?
- De bimodale ISD.
- De rol van de HR-manager in de transformatie van de onderneming.
- De nieuwe verantwoordelijkheden van de beroepsafdelingen.
- De nieuwe digitale beroepen.

Collectieve reflectie over de opkomst van nieuwe digitale beroepen.

DEELNEMERS

Projectleiders, assistenten van opdrachtgevers en bouwheren, PMO's, HR-managers, DSI, Beroepsmanagers, bedrijfsleiders.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Aucune connaissance particulière.

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, …
De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

• De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
• Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
• Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN -TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

4) Wat is de begeleiding van de verandering?

- De algemeen aanvaarde definitie.
- Historisch overzicht van veranderingsmanagement.
- De typologieën van de verandering.
- Waarom heeft uw bedrijf een veranderingsstrategie nodig?
- Innovatie is een complex verschijnsel.

Analyse van de belangrijkste behoeften bij het leiden van de verandering van een onderneming.

5) Begeleiding van de technische verandering

- Is de verandering natuurlijk?
- Belemmeringen voor verandering: homeostase.
- De theorieën van innovatie.
- Innovatie, een ware uitdaging voor organisaties.
- De Mens tegenover innovatie.
- Mens en informatica.
- Geen universele regel voor de begeleiding van verandering.

Feedback over projecten van deelnemers, analyse van de belangrijkste belemmeringen.

6) "Klassieke" methoden en tools

- Van idee tot methode.
- Gestructureerde benaderingen.
- De methoden om de verandering te begeleiden: Moutot en Autissier.
- De methoden om de verandering te begeleiden: IBM, "Blue methode".
- De methoden om verandering te begeleiden: psychosociologische benaderingen.
- De methoden om verandering te leiden: rechter hersenen versus linker hersenen.
- De beschikbare hulpmiddelen.

Kennismaking met de stappen, de tools, de breedte en diepte van een project, de sociaal-dynamische kaart, het falen van het medisch patiëntendossier, het LITCHI-project bij EDF.

7) Naar een 'Agile' veranderingstraject

- De beperkingen van de klassieke methodologieën.
- Factoren van falen.
- Het onaangepaste Tayloriaanse model.
- De onderneming tegenover digitale innovaties.
- De uitdaging van een cultuurverandering.

Toepassing van de klassieke methoden op een digitaal project gekozen uit de door de deelnemers voorgestelde projecten: afspraken en onverenigbaarheden.

8) Een voorstel voor veranderingsmanagement

- Hoe omgaan met permanente verandering?
- Hoe het huidige maturiteitsniveau te beoordelen?
- Hoe kunnen de algemene directie, de beroepsmanagers, de DSI en de gebruikers erbij worden betrokken?
- Moet er een cel worden opgericht om verandering te leiden? Welke plaats in de structuur van de onderneming?
- Veranderingen in bevoegdheden tussen de verschillende diensten.
- Weerstand overwinnen.
- De co-constructie van verandering: begeleidende toespraken.
- De co-constructie van verandering: vertrouwen opbouwen.
- De co-constructie van verandering: transparantie en moed van het management.
- Toepassing van de methode en de tools op een casestudie.
- Opstellen van het dashboard van de verandering.

Voorstelling van de nieuwe tools: flash diagnose, online enquêtes, dynamisch actieplan.
Opstellen van een communicatieplan, principes voor het leiden van een groepsworkshop.
Voorbeeld: leiden van de verandering voor de uitrol van een nieuwe mobiliteitsapplicatie.

DATA

KLAS OP AFSTAND
2025 : 03 apr, 17 jun, 30 sep, 25 nov

BRUSSEL
2025 : 03 apr, 17 jun, 30 sep, 25 nov