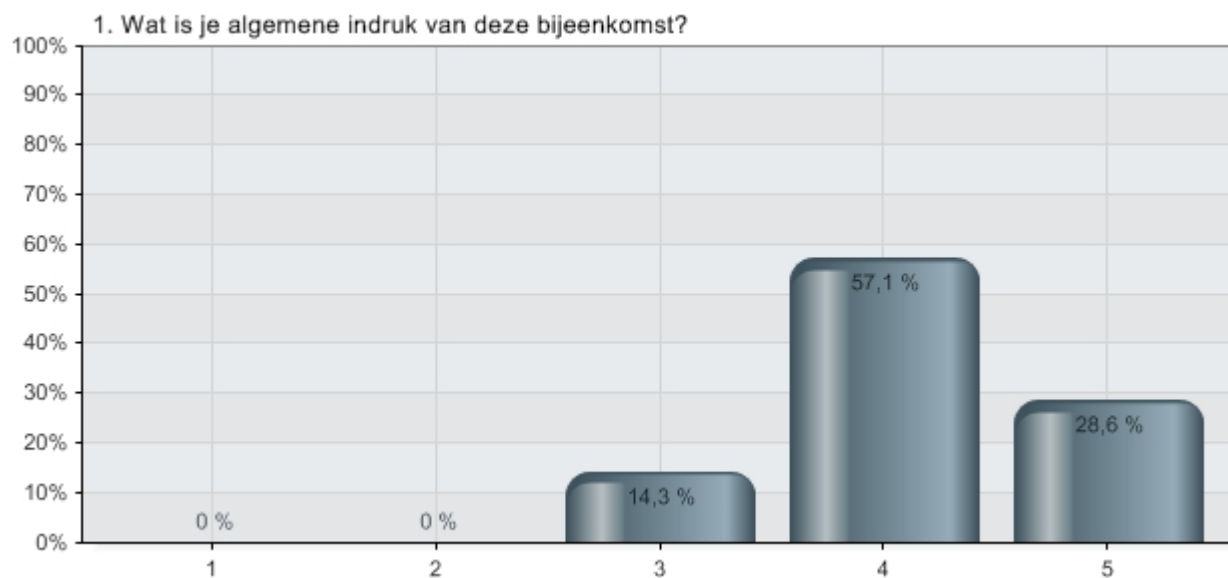


Young Ooa workshop - Organisatiediagnose, wat is er nu...

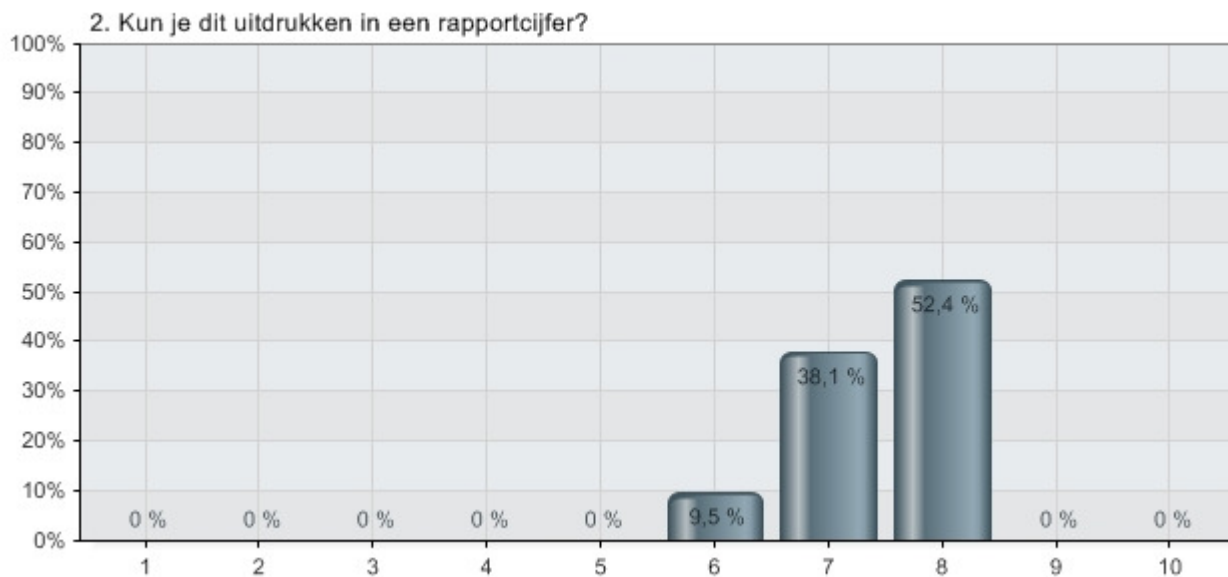
15-04-2008

1. Wat is je algemene indruk van deze bijeenkomst?



Alternatieven	Percentage	Waarde
1 Zeer ontevreden	0,0 %	0
2 Ontevreden	0,0 %	0
3 Neutraal	14,3 %	3
4 Tevreden	57,1 %	12
5 Zeer tevreden	28,6 %	6
Totaal		21

2. Kun je dit uitdrukken in een rapportcijfer?



Alternatieven	Percentage	Waarde
1 1	0,0 %	0
2 2	0,0 %	0
3 3	0,0 %	0
4 4	0,0 %	0
5 5	0,0 %	0
6 6	9,5 %	2
7 7	38,1 %	8
8 8	52,4 %	11
9 9	0,0 %	0
10 10	0,0 %	0
Totaal		21

3. Wat vond je sterk aan de bijeenkomst?

Interactieve karakter & Leuke sheets & prettige sfeer

Uitgebreide overview van organisatiediagnose

Jong en enthousiast publiek

Inhoudelijk goede presentatie

Interactie en Consulting 2.0 van Herbert Verwey

inhoud

uitwisselen ervaringen + methodieken

Dat veel verschillende soorten ervaringen gedeeld werden (en dus ook een bevestiging van zaken die je zelf tegenkomt)

Netwerken

Onderwerp, locatie, catering, ruimte voor netwerken

Delen van ervaringen met andere organisatie adviseurs

De uitstraling van de workshopleider

Combinatie tussen goed inhoudelijk programma en mogelijkheid tot netwerken.

handout van de sheets, goede faciliteiten om bijeenkomst te houden, gastvrijheid van gastheer en catering.

de spreker

Praktische insteek met casussen

Het onderwerp en de "to the point" presentatie van Jeroen was zeer sterk. Daarnaast heb ik de ervaringen van de overige deelnemers als erg waardevol gevonden en direct in de praktijk toegepast!

De open sfeer en netwerk mogelijkheden

Inhoudelijk, knowledge sharing, netwerken, lekkere dongedroogde tomaatjes met mozzarella

Interessant onderwerp, diversiteit deelnemers qua ervaring / werkgever

sfeer en netwerken

4. Wat waren de minder sterke punten?

Soms wat langdradig

Geen specifieke

Programma was te vol waardoor delen overgeslagen moesten worden

geen

Diner/afloop was wat ongedefinieerd (een goed event heeft een begin, een middenstuk én een einde)

veelal oudere collega's (ouder dan 26)

nvt

Mocht eventueel meer doorspekt zijn met persoonlijke ervaringen van de presentator

niks

Inbreng van Dick van Ginkel. Daardoor was het programma te vol.

Behandelde stof was al voor een groot deel bekend

Omdat we vrij snel door alle sheets heen moesten, krijg je niet het gevoel van diepgang. Ook wat chaotisch.

Inhoudelijk programma moest soms wat gehaast afgewerkt worden ivm tijdsdruk.

De voorbeelden en de case. De brief was erg onduidelijk en vaag. Hierdoor weinig houvast en gevoel bij het werkelijke onderwerp, namelijk organisatiediagnostiek.

de oefeningen

Tijd soms beperkt voor behandeling casus / ervaringen

De interactie tijdens de presentatie, ik had het gevoel dat "de zaal" nog meer ervaringen had kunnen inbrengen.

dat er een beperkt aantal workshopplaatsen beschikbaar was

om nog meer te leren tijdens die avond zelf, zou het misschien nuttig kunnen zijn om vooral alvast wat relevante artikelen/

achtergrondinformatie toe te sturen

structuur en er was voldoende inhoud maar te weinig tijd en een te grote groep om echt de diepte in te gaan

5. Welke onderwerpen en/of sprekers vind je interessant voor volgende bijeenkomsten?

Tools bij organisatieverandering (praktisch uitgelegd), politiek in organisaties

Organisatiemethoden en technieken

Jeroen Morrenhof hield goede presentatie

Diagnostiek: modellen en technieken, relatie bedrijfswetenschap en sociale wetenschap met organisatieadvies

-

changemanagement

Organisatiestructuurvraagstukken

onderwerp: gedragscode met behulp uitwerken van cases/dilemma's

Ik zou meer willen weten over financieel management. Het goed lezen en analyseren van een jaarverslag is een concreet voorbeeld.

Ervaren sprekers tav de vraagstukken

Hoe organiseer ik mijn ontwikkeling, op de korte en lange termijn

Jeroen Morrenhof

organisatieveranderingstheorieën met zinvolle toepassingen en cases

cultuurveranderingen, reorganisatie begeleiding

Adviestechnieken bij organisatiediagnose (uitdieping)

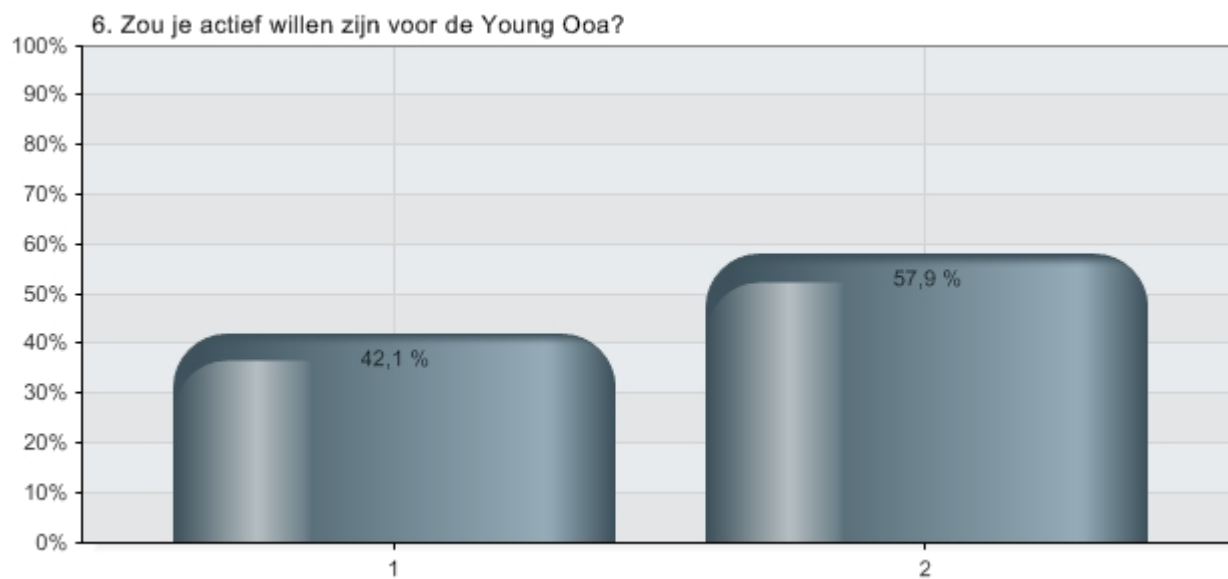
Onderwerpen: Verander management, (Business) Informatie management, Kennis management, Psychologie op de werkvloer.

Spreker: CMC'ers welke een toon aangevende positie t.o.v. de genoemde onderwerpen hebben.

de Young Ooa verder invullen en onderwerpen gericht op het professionaliseren van de eigen vaardigheden als adviseur

Woningcorporaties

Onderwerpen: acquisitie, gesprekstechnieken

6. Zou je actief willen zijn voor de Young Ooa?

Alternatieven	Percentage	Waarde
1 ja	42,1 %	8
2 nee	57,9 %	11
Totaal		19

7. Welke activiteiten zou u willen doen voor de Young Ooa?

Organiseren netwerkbijeenkomsten

Gedragscode mede vormgeven

(ik ben al lid)

nog niet exact bekend met de mogelijkheden

Bv. organiseren workshops (zo een combi van inhoud en netwerken)

Kennisdeling m.b.t. ICT & Automotive vraagstukken (Development lifecycle, BiSL, etc...)

helpen organiseren van bijeenkomsten plus meedenken over onderwerpen

8. Wat heb je geleerd tijdens de bijeenkomst?

Refresh van reeds aanwezige kennis, wel leuke schema's en sheets die mij weer ideeën gaven

Opfrissen van technieken en bevestiging van eigen kunnen

Stappen van een organisatiediagnose (traject)

Dat het tijd wordt om mijn affiniteit met informatietechnologie in te zetten voor innovatie in het adviesvak!

-

methoden en lekker eten

Om een model voor organisatiediagnose in je hoofd te hebben wanneer je op verkenningsgesprek gaat bij een potentiële klant
overzicht verschillende methoden en technieken org.diagnose

Dat we nog duidelijker moeten maken wat het verschil is tussen Ooa en Young Ooa. Daar kwamen veel vragen over.

tips & tricks

Handvatten om te komen tot een organisatiediagnose

Jezelf afvragen: met welke bril kijk ik naar een situatie?

Niet zo veel nieuwe dingen gezien (op enkele punten na), maar me wel aan het denken gezet over de manier waarop ik
organisatiediagnoses toepas en de vraag hoe en wat ik kan verbeteren.

niets nieuws

Organisatiediagnose weer scherp gekregen

Het opdrachtgevers-schap is een vak, waar meer aandacht aangegeven moet worden.

inzicht gekregen in de gedragcode en de verschillende perspectieven daarover

Nieuwe inzichten verkegen en eye opener mbt methoden diagnose

Inhoudelijk was de informatie niet nieuw, maar je word weer even bewust van hoe je een organisatiediagnose kunt aanpakken.

bij organisatie diagnose is wat je vindt sterk afhankelijk van het model dat je kiest, de bril die je opzet. Het is belangrijk je hier heel
bewust van te zijn.

9. Heb je nog opmerkingen of tips?

Opmerking: locatie, catering en host waren zeer excellent!

Meer sessies, ook met senior organisatie adviseurs!

nee

Toen ik aan kwam rijden lagen er twee volwassen mensen in het gras. Te schilderen. Of praten. Het gaf mij een beetje een macrobiotische, sociaal culturele, antroposofische eerste indruk. Aardig wellicht, als het thema van de bijeenkomst "Andersdenken" of "Zingeving" was geweest. Maar dan was ik niet gekomen.

-

Is er een vergelijkbaar initiatief bestaande in België?

Bij de volgende meeting vermelden wie contactpersoon/organisator is vanuit de Ooa en zijn/haar tel nummer vermelden voor het geval iemand te laat komt.

nee

Vragenlijst iets eerder versturen?

zie sterke, verbeterpunten en suggesties.

Nee

neen

Zeer centrale locatie

nee

Iets kleinere groep per workshopleider en iets stringenter op de tijd verhoogt de diepgang