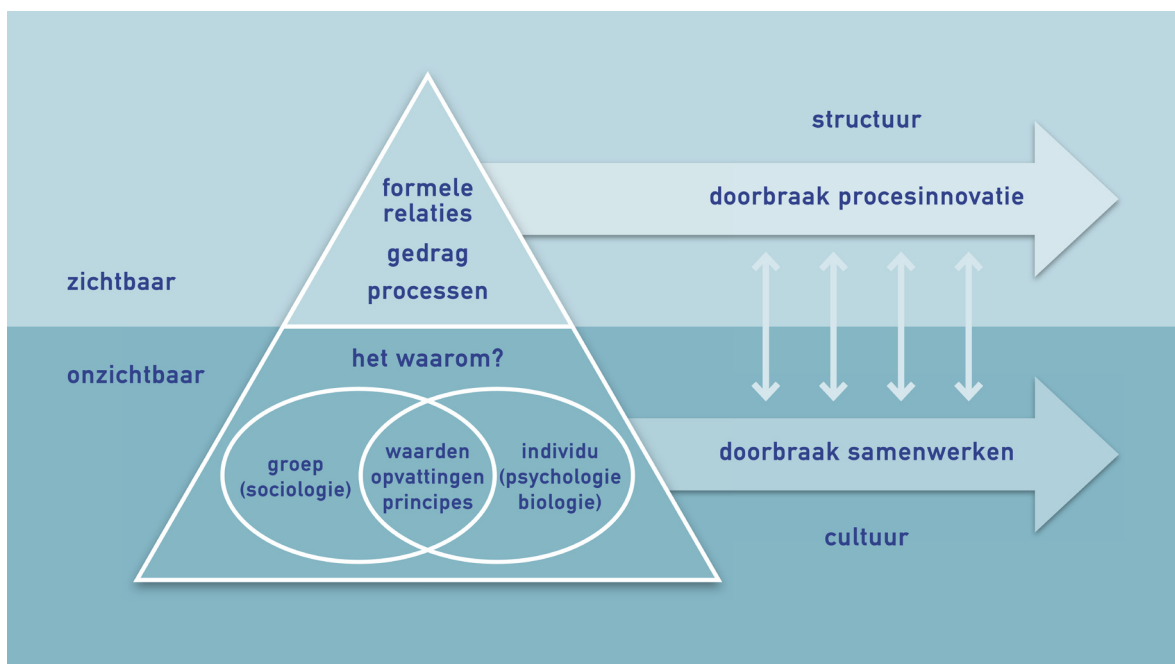


De Sandwich Methode

Gebleken is dat succesvol veranderen bij complexe organisatievraagstukken (waar doorgaans cultuur een dominante factor vormt) alleen te realiseren is als alle relevante organisatie-aspecten tegelijk aangepakt worden, waarbij formele en informele aspecten, integraal worden benaderd. Samenwerking, ook die met klanten, patiënten, leveranciers e.d. wordt gedreven door gedeelde doelen, gedeelde waarden en motivatie.

Hiervoor heeft HumanLogic een manier van werken ontwikkeld, de Sandwich Methode. Deze methodiek synchroniseert 'boven water' formele aspecten, waarmee bedoeld worden plannen, projecten, processen, structuren en 'onder water' aspecten, waarmee bedoeld worden waarden, betekenisgeving, weerstanden en emotionele reacties.

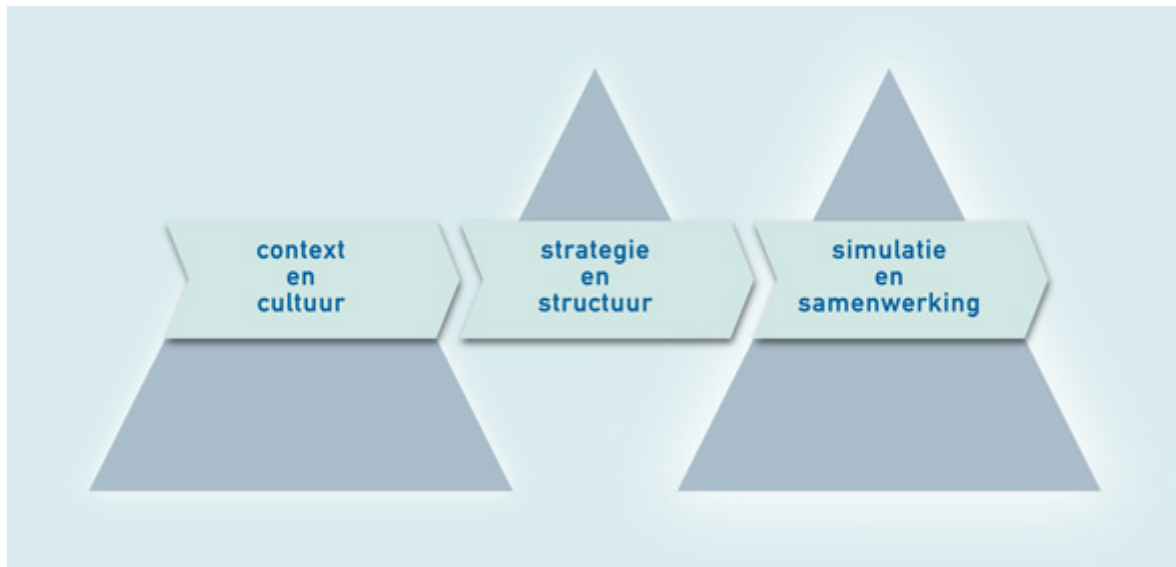


De Sandwich Methode is een samenhangende set van traditionele en vernieuwende hulpmiddelen uit de bedrijfskunde en organisatiepsychologie. Het resultaat is een managementvorm die grootschalige strategie-, verander- en verbetertrajecten gecontroleerd en binnen betrekkelijk korte tijd laat verlopen.

De Sandwich Methode is in eigen huis ontwikkeld en gebaseerd op de bestuurlijke ervaring van de partners. Eén van onze simulatiemethodieken is ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam (UvA).

Voor de branchespecifieke kennis van de formele aspecten en het primaire proces van de opdrachtgever, werkt HumanLogic samen met de toonaangevende spelers met die specifieke kennis, zoals Boer&Croon, Kernzorg en Plexus (de laatste twee m.b.t. de gezondheidszorg).

De Sandwich Methode verloopt langs de volgende drie onderdelen:



Context en cultuur.

Verkennen en herkennen van de werkelijkheid en de probleemstelling, relevante scenario's, persoonlijke doelen en competenties, aanwezige teamcultuur en communicatie. De hieruit voortvloeiende besluitvorming neemt vaak een onverwachte wending. Wat er écht speelt komt boven tafel.

Uitkomst: erkennen van de grenzen van het speelveld en de spelregels, de richting voor de strategie of het plan.

Strategie en structuur.

Ontwerp van de nieuwe formele structuur (strategie, doel, plan, project, primair proces, organisatie). Door de organisatie zelf of met behulp van gespecialiseerde partners voor het primaire proces van HumanLogic.

Uitkomst: de strategie, de concrete structuur, het plan van aanpak en de voorwaarden om de nieuwe structuur te realiseren

Simuleren en teamdynamiek

Het simuleren van de gevonden aanpak, oplossingsrichting. Het checken van de haalbaarheid van wat er te doen staat en de afspraken, spelregels en communicatie die daar voor nodig zijn én hoe de teamdynamiek zich daaronder verhoudt.

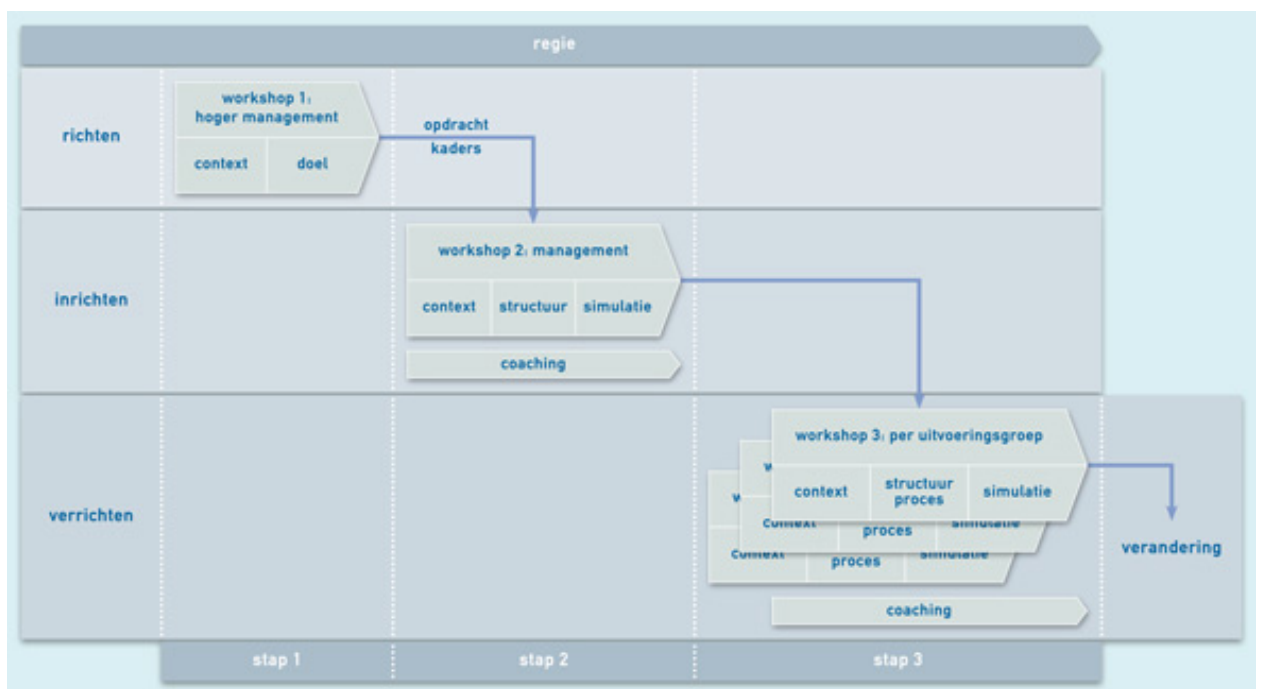
Het resultaat is dat alles aandacht heeft gekregen en dat eventuele belemmeringen en barrières voor een volgende logische stap op weg naar een succesvolle realisatie herkend zijn en vooraf opgeruimd kunnen worden.

Richten, inrichten en verrichten.

Tijdens de praktijk van de uitvoering wordt de Sandwich Methode consequent topdown in cascade op alle organisatieniveaus toegepast met een afnemende keuzevrijheid van de oplossingen lager in de organisatie. Op elk organisatieniveau is er sprake van:

- strategie, plan, doelstelling en richten,
- structuur en inrichten,
- operatie en verrichten.

Elk organisatieniveau gaat op door het proces van deze 3 fases. Waarbij de uitkomsten van het strategische richtproces, input zijn voor de volgende logische stap, het inrichtingsproces. De uitkomsten van inrichten zijn de input voor verrichten, het operationele niveau.



De toepassing van de Sandwich Methode vergt grote inzet van alle 'keyplayers'. Voor de veranderingaanpak is dit de succesfactor. Het resultaat is dat veranderingen effectief worden geïmplementeerd, de samenwerking onderling en met externe partijen sterk verbetert en de motivatie en enthousiasme toenemen.