

A group of business professionals in a meeting room. A woman in a white blazer is pointing at a wall covered in colorful sticky notes and arrows. Other people are looking on attentively. The scene is brightly lit with overhead lights.

Webinar

Verbeteren: de stand van zaken 2023

5-10-2023
13:30 – 14:30

- Test beeld en geluid

1961 Getrouwd, 2 dochters

Specialisatie:

- Lean (Blackbelt);
- Verandermanagement;
- Projectmanagement;
- Team-ontwikkeling
- Continu Verbeteren

Verbeterprojecten voor diverse organisaties zoals:

DFDS, NSK, Robidus, CB, Scholen, Ahold, Eneco, Van Oord, AgroMerchants, Maandag, Hocras, Aldi, Bakker Int'l, Flora Holland, Greenyard, etc etc

Gastdocent Hogeschool van Amsterdam





Nico Visser · 1ste

Manager SCM Warehouse Logistics bij ALDI Holding BV
10 augustus 2021, Willem was klant van Nico

Willem kwam bij de ADLI Holding aan boord voor een internationale uitrol van het LEAN programma. Het is een feest als je grotendeels dezelfde kijk op continu verbeteren hebt. Voor sommigen is LEAN en six sigma gelijk, voor Willem niet. Hij bracht een schat aan ervaring van andere bedrijven mee waar hij verandermanagement doorleeft heeft. Willem kan mensen vaardigheden aanleren en ...meer weergeven



Ralph de Wild · 1ste

Brengt rust, maakt verbinding, scheidt vertrouwen
16 april 2020, Willem was klant van Ralph

Wij hebben bij Greenchoice gebruik gemaakt van de Coimbee Verbeter Toolbox als onderdeel van ons continu verbeter-programma. Een hele praktische en laagdrempelige tool, die het continu verbeteren door medewerkers een flinke boost heeft gegeven.

...meer weergeven



Robert Prins · 1ste

Manager Logistieke Operatie bij Royal FloraHolland
23 december 2019, Robert was klant van Willem

Ik heb Willem leren kennen als een praktische en betrokken verbeterexpert. Hij kan in zijn coaching en begeleiding naast diegene gaan staan, maar ook de juiste kritische vragen stellen om echt stappen te maken en diegene verder te helpen. Daarnaast heeft hij geholpen in het verbeteren van de overleg structuur van de afdeling waardoor hier meer lijn in zit. Zeker een prettige expert om | ...meer weergeven

[Alle 15 ontvangen aanbevelingen weergeven →](#)

<https://www.linkedin.com/in/willemnooij/>

Webinar 11-5-2023 13:30 – 14:30

De stand van zaken m.b.t. Verbeteren (2023)

Tijdens dit webinar kom je achter:

1. Wat zeggen de respondenten (high-lights)
2. Wat kunnen we hiermee

Voornaam	Wat wil je in dit webinar behandeld hebben?
Abbe	Lessons learned
Alfons	brede interesse
Ana	Advies wat de organisaties moeten doen. En wat is beter - meer projecten of juist minder, waar zit de balans
Andre	Lean introduceren op een simpele toegankelijke manier
Arthur	Geen specifiek onderwerp
Astrid	Zijn er Type organisatiestructuren waarin de verbeter cultuur beter werkt? Of welke stimuli werken het best voor mensen?
Bas	Verbeteren en AI/Chat GPT
Bianca	hoe krijg je verbeteren echt op de rit in de organisatie?
Bram	De resultaten van het onderzoek
Bram	nieuwsgierig
Carla	hoe wordt verbeteren leuk voor iedereen
Casper	Verschil tussen uitvoeren functie en verbeteren
Cees	Nieuwe manieren van aanpak
Clem	niets specifiek, luister graag mee
Daphne	hoe je een continue verbeter mentaliteit stimuleren
Dave	nog geen idee
Dennis	Analyse technieken
Dion	Welke verbeteringen het vaakst succes opleveren
Dirk	Welke tools zijn er
Edwin	Veel verbeterpunten te weinig resultaat, hoe doorbreek je dat?
Elise van Dreumel	Welke methodes bedrijven inzetten om een continue verbetercultuur te creëren
Emma	Verschillende soorten bedrijven en verbeteren (hierarchisch, familiegericht, adhoc, markt)
Eric	Verder inzicht in het gebruik van Chatgpt in verbetermanagement
Eric	Hoe pak je verbetertrajecten effectief aan?
Ermano	aanpak (praktische)
Esther	Hoe en hoe vaak meet je dit?
Eva	Wat als urgentie bij de directie mist?
Evert	hoe om te gaan met hakken in het zand bij verbeteringen
Geert	Focus houden

[Zie chatGPT webinar 15-9-2023](#)

[Zie chatGPT webinar 15-9-2023](#)

Ger	Alle lagen hoe mee te nemen en consensus op mt en middle management levels
Gerwin	Hoe en wat verbeteren.
Gillis	Hoe neem je de organisatie mee in de benodigde verbeteringen?
Heleen	Wat zijn de succesfactoren bij het creëren van een cultuur met de focus op continu verbeteren
Ilhan	Hoe je dit het beste kan aanpakken
Inge	Nieuwe inzichten en dan vooral “waarom”
Inge	starten, bewustwording
Ingrid	Het thema: Opleiden van toekomstige verbeterpotentials, ik miste dit thema -en dit beroep- in de vragenlijst.
Jack	De resultaten
Janne	Positionering continu verbeteren
Jonathan	wat heeft ChatGTP met verbeteren te maken en wat zijn de juiste bedrijfscultuur voorwaarden om succesvol te verbeteren
Karim	niks specifiek
Kitty	Wat te doen als er MT leden zijn die denken dat het een 'kunstje' is dat hun medewerkers makkelijk met een training kunnen leren en geen idee hebben wat hun eigen bijdrage hierin is; hoe krijg ik ze mee
Kjell	Neutraal
Klaas	?
klaas	uitslag van het onderzoek
Marcel	Verbeteren begint bij jezelf
Marielle	Sociale innovatie
Mariska	Tips om teams te verbeteren
Marjolijn	Rol van leidinggevende (do' s and don'ts)

Marko	menselijk verander kant
Marshya	Ik ben fietsenmaker, en ik ben geïnteresseerd om met jullie samen te werken.
Nico	De uitslag
Nicole	ChatGPT
Niels	Urgentie voor verbeteren
Niels	AI
Patrick	Hoe continue verbeteren in de mindset van medewerkers een zo hoog mogelijke prioriteit te geven
Paul-Jan	Communicatie,Structuur plan van aanpak bij multi zelfsturende teams, 1 duidige aanpak
Peggy	Hoe zet je kleine stappen die toch leiden tot het eindresultaat en hoe blijf je goed zicht houden op de koers
Peter	Mogelijkheden gebruik AI voor verbeteren
Raquel	Benieuwd wat de trend is en waar wij daarin staan
Raymond	AI tbv verbeteren
Reinder	belangrijkste redenen waarom middle management/lijn managers moeite hebben met deze cultuurverandering
Richard	Hoe verbeteringen op gang kunnen worden gebracht vanuit het team
Rob	hoe dagelijks resources beschikbaar te krijgen om continu te verbeteren?
Rob	Hoe strategie vertalen naar executie/operatie.
Rogier	medewerkers willen niet veranderen omdat dit het gevoel geeft dat ze meer moeten werken/ of harder werken
Roland	Verbeteren ondanks of juist vanwege huidige economisch klimaat
Ron	verbeter trajecten voor compacte organisaties , 5 medewerkers
Serdar	nvt
Suzanne	Verbeteren verkopen
Tamer	Verbetering, efficiëzie ChatGPT nter werken (lean)
Ton	Praktische tips om te borgen in waan vd dag
Vincent	aanpak verbeteren
Wim	Aanpak
Wim	Hoe creëer je een mindset van continu verbeteren bij de medewerkers?
Wouter	Hoe wakker je een CI cultuur aan

[Zie chatGPT webinar 15-9-2023](#)

[Zie chatGPT webinar 15-9-2023](#)

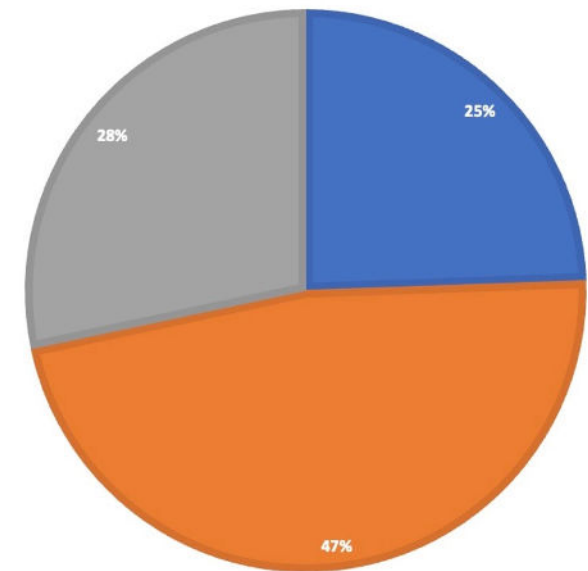
[Zie chatGPT webinar 15-9-2023](#)

[Zie chatGPT webinar 15-9-2023](#)

Wie heeft de vragenlijst ingevuld

Rol/functie	Aantal	Grootte (in FTE)	Aantal
anders	35	<10	19
businessunit-manager	10	10 - 50	18
CEO	19	50 - 100	7
CFO	4	100 - 300	38
CIO	2	300 - 500	29
COO	9	500 - 1000	18
Improvement manager / Operational excellence manager / Verbeterspecialist	40	1000 - 5000	29
medewerker	14	>5000	22
Operations manager	22	Eindtotaal	180
staf	11		
teamleider	14		
Eindtotaal	180		

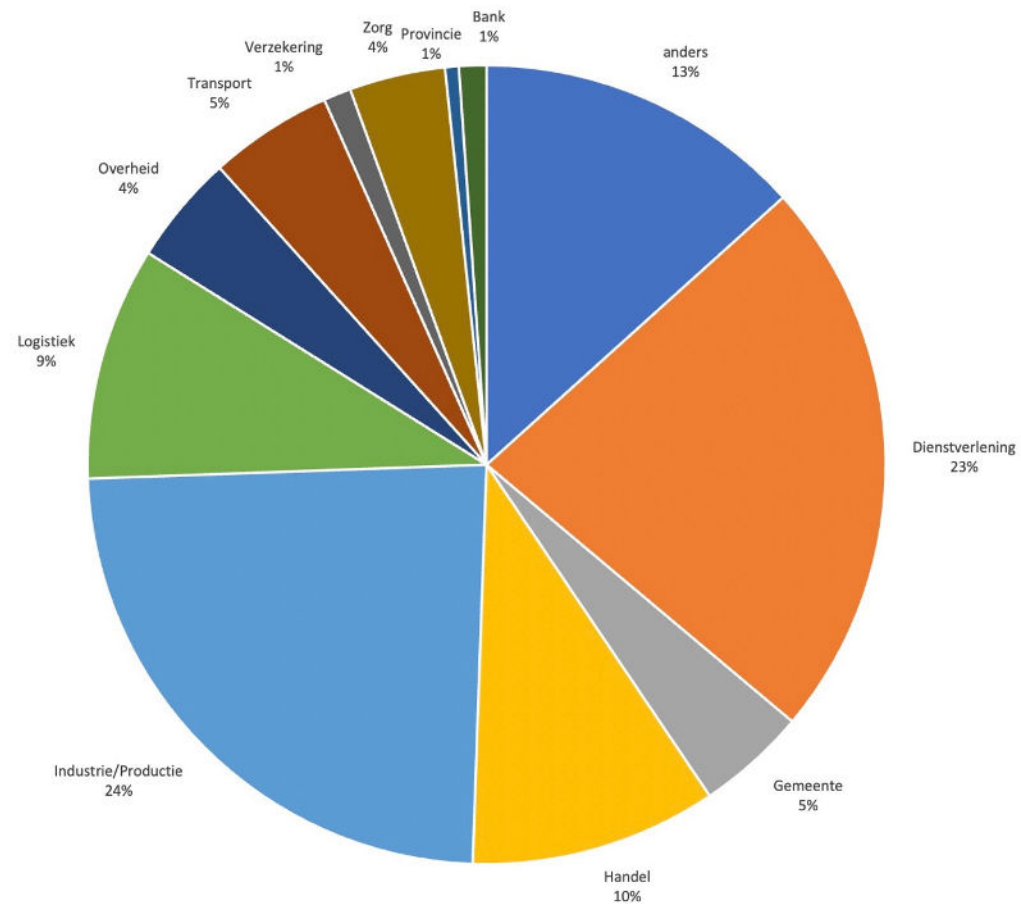
■ klein <100 ■ middelgroot 100-1000 ■ groot > 1000



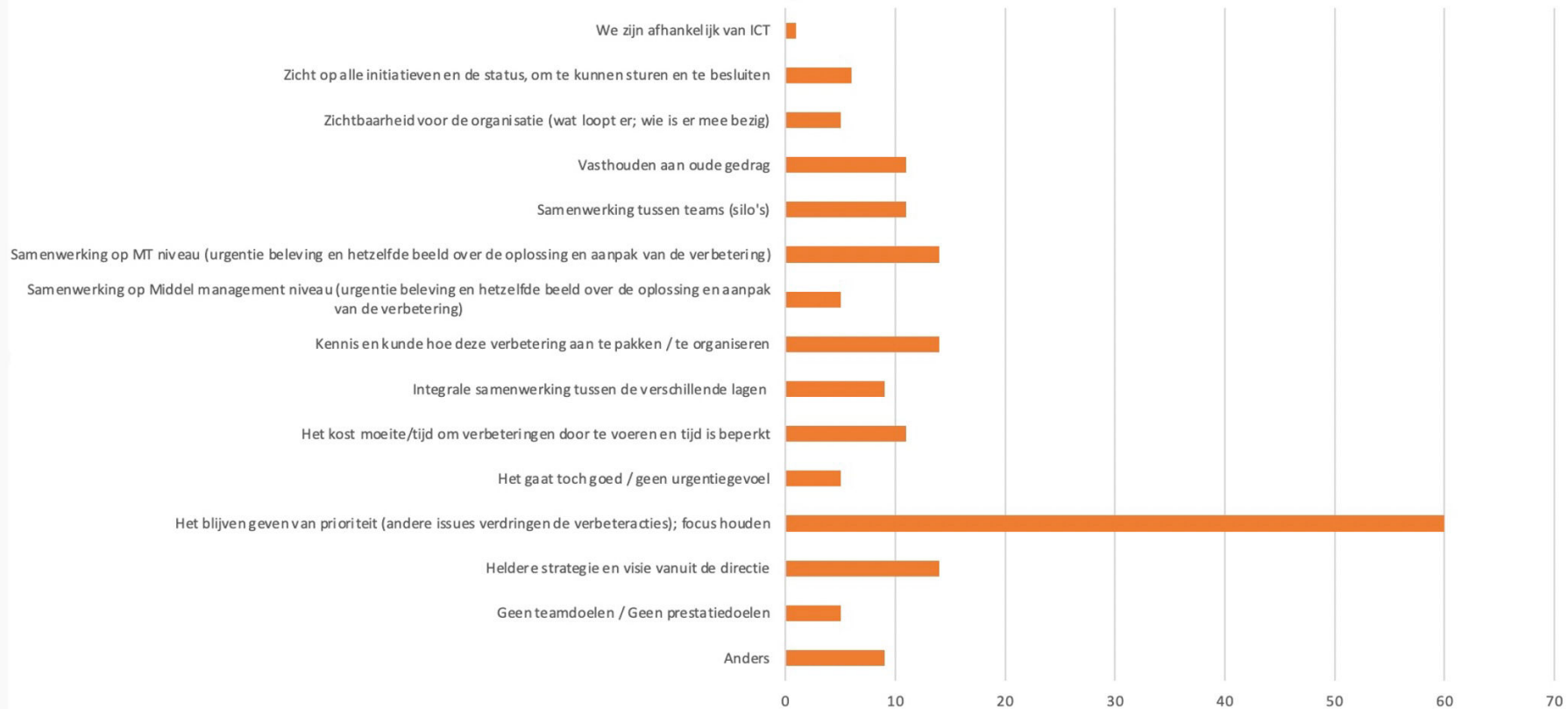
Wie heeft de vragenlijst ingevuld

In welke branche is jouw organisatie actief?

Branche	aantal reacties
anders	24
Dienstverlening	41
Gemeente	8
Handel	18
Industrie/Productie	43
Logistiek	17
Overheid	8
Transport	9
Verzekering	2
Zorg	7
Provincie	1
Bank	2
Eindtotaal	180



Wat is het grootste knelpunt bij het uitvoeren van verbeteringen



De toepassing van AI / ChatGPT

Welk antwoord past het beste bij jou als het gaat om de toepassing van Artificial Intelligence zoals ChatGPT, voor Verbeteren?

n = 180 Q3 2023

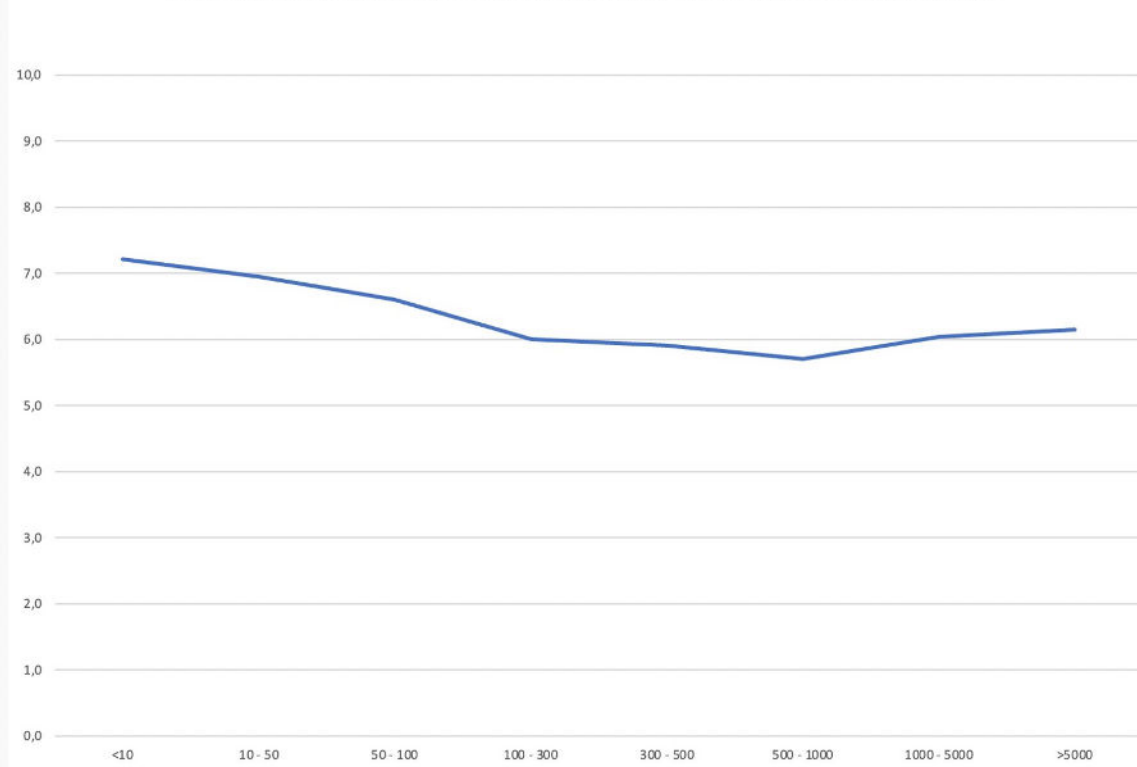


Hoe bekwaam is jouw organisatie?

Functie/rol	Gemiddelde van Hoe goed vind je jullie organisatie in de aanpak van verbeteringen: (schaal 1-10 rapportcijfer)	aantal reacties
anders	5,9	35
CEO	7,1	19
CFO	6,0	4
CIO	6,0	2
COO	6,0	9
Improvement manager / Operational excellence manager / Verbeterspecialist	6,6	40
medewerker	6,1	14
Operations manager	6,0	22
staf	6,3	11
teamleider	5,7	14
businessunit-manager	5,9	10
Eindtotaal	6,2	180

De relatie tussen de omvang van een organisatie en de kwaliteit

Hoe goed vind je jullie organisatie in de aanpak van verbeteringen: (schaal 1-10 rapportcijfer)



org.grootte in FTE	Gemiddelde van Hoe goed vind je jullie organisatie in de aanpak van verbeteringen: (schaal 1-10 rapportcijfer)	aantal reacties
<10	7,2	19
10 - 50	6,9	18
50 - 100	6,6	7
100 - 300	6,0	38
300 - 500	5,9	29
500 - 1000	5,7	18
1000 - 5000	6,0	29
>5000	6,1	22

Scores per cultuur (Quinn)

Rijlabels	Gemiddelde van Hoe goed vind je jullie organisatie in de aanpak van verbeteringen: (schaal 1-10 rapportcijfer)	Aantal reacties
adhocratie (innovatief, flexibiliteit, extern gericht)	7,0	25
familie (mens staat centraal, flexibiliteit, intern gericht)	6,2	70
hierarchisch (duidelijkheid, stabiliteit, regels staan centraal, intern gericht)	5,7	38
markt (resultaatgericht, competitief, extern gericht)	6,0	40
weet niet	7,0	7
Eindtotaal	6,2	180



Hoe bekwaam en hoe betrokken ben je ?

functie/rol	Gemiddelde van Hoe bekwaam / ervaren ben jij op het vlak van Verbeteren (schaal 1 – 10)	Gemiddelde van In welke mate voel jij je betrokken bij Verbeteren binnen jouw organisatie (schaal 1-10)	aantal reacties
anders	7,7	8,7	35
CEO	7,6	9,3	19
CFO	7,8	8,3	4
CIO	8,0	8,5	2
COO	7,3	8,6	9
Improvement manager / Operational excellence manager / Verbeterspecialist	8,0	9,0	40
medewerker	7,3	7,4	14
Operations manager	7,9	9,0	22
staf	7,4	8,1	11
teamleider	7,4	7,5	14
businessunit-manager	7,5	8,1	10
Eindtotaal	7,7	8,6	180

Hoe bekwaam is jouw organisatie en hoe bekwaam ben jij?

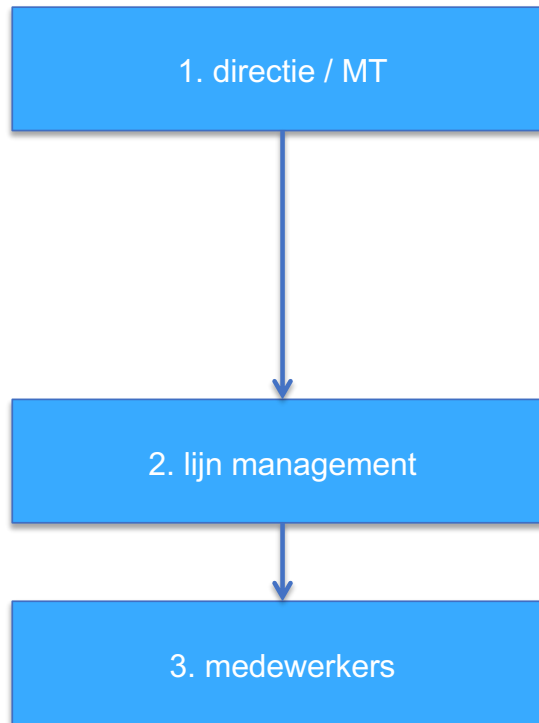
Rijlabels	Gemiddelde van Hoe bekwaam / ervaren ben jij op het vlak van Verbeteren (schaal 1 - 10)	Gemiddelde van Hoe goed vind je jullie organisatie in de aanpak van verbeteringen: (schaal 1-10)	aantal reacties
anders	7,7	5,9	35
CEO	7,6	7,1	19
CFO	7,8	6,0	4
CIO	8,0	6,0	2
COO	7,3	6,0	9
Improvement manager / Operational excellence manager / Verbeterspecialist	8,0	6,6	40
medewerker	7,3	6,1	14
Operations manager	7,9	6,0	22
staf	7,4	6,3	11
teamleider	7,4	5,7	14
businessunit-manager	7,5	5,9	10
Eindtotaal	7,7	6,2	180

Even laten bezinken

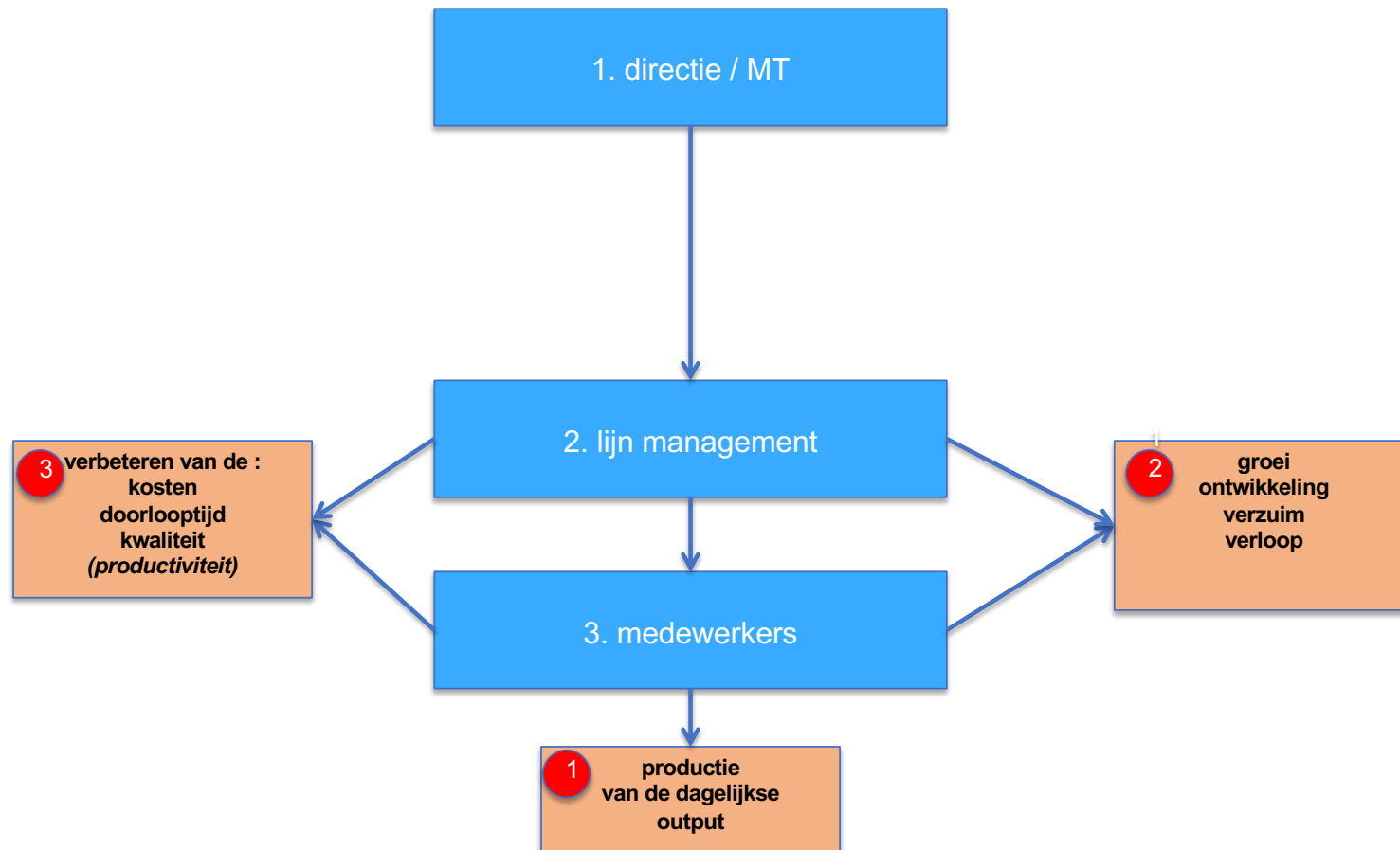
- 7,7 vs 6,2
- Focus houden

Graag je eerste gedachtes of vragen in de chat

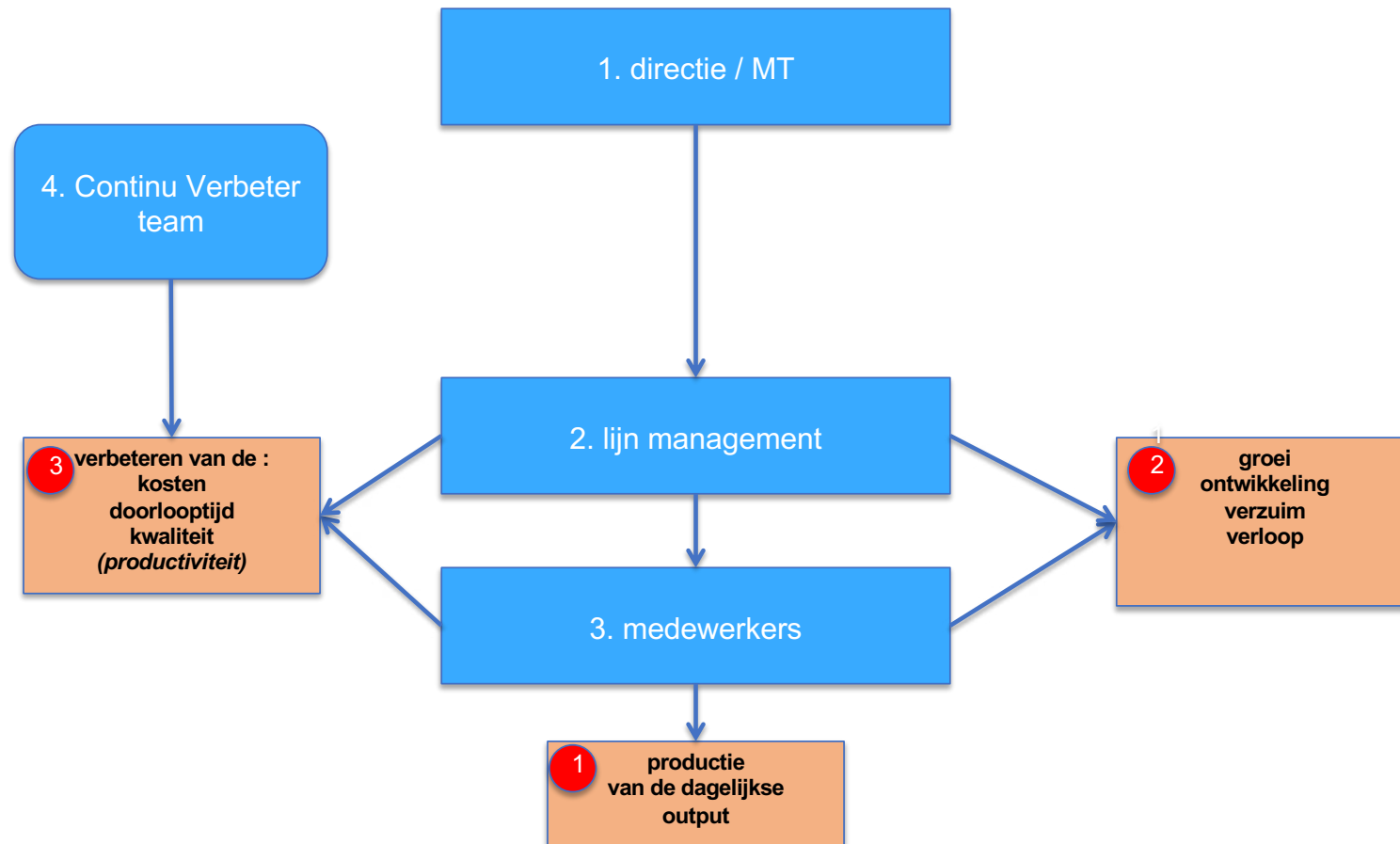
Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



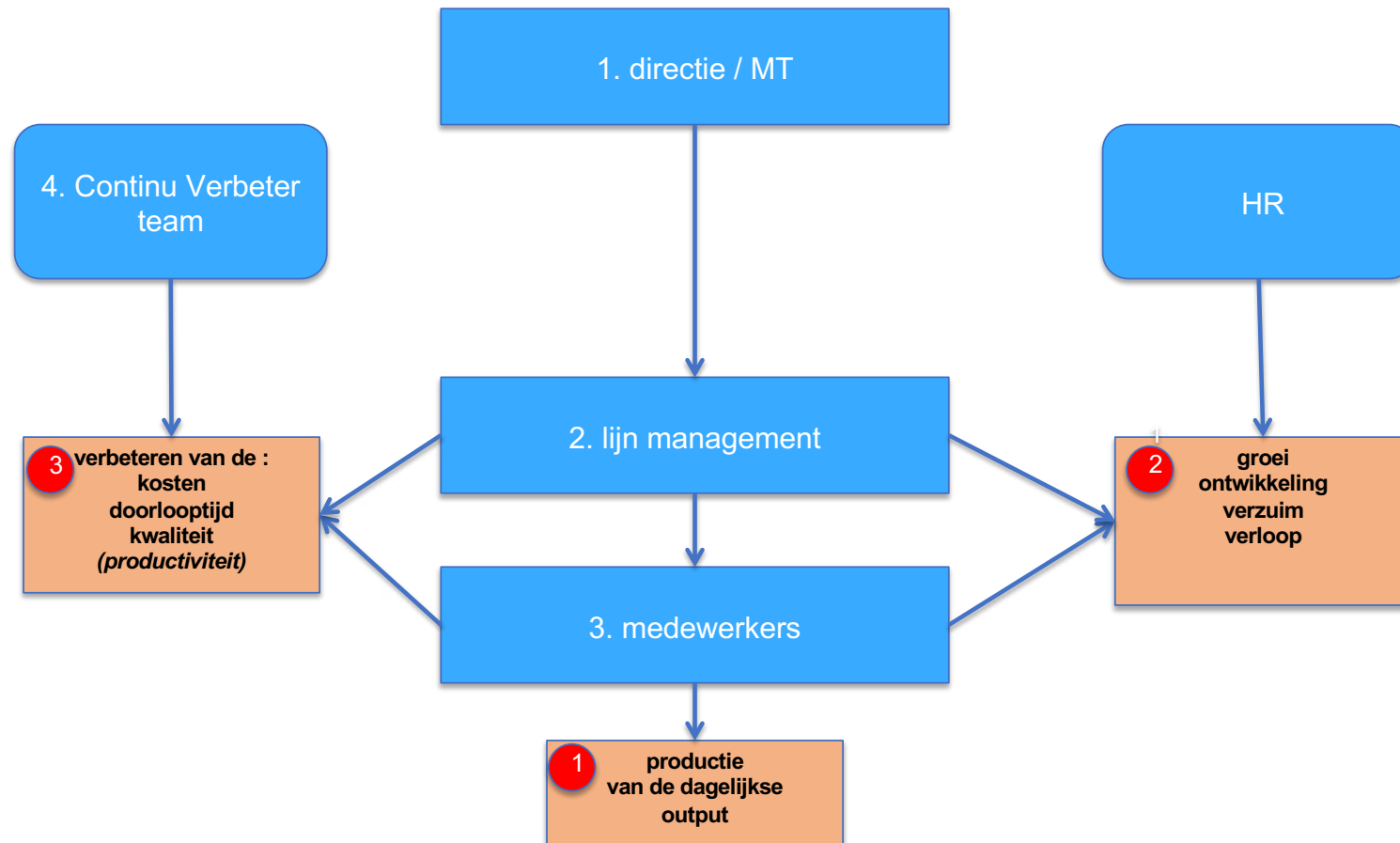
Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



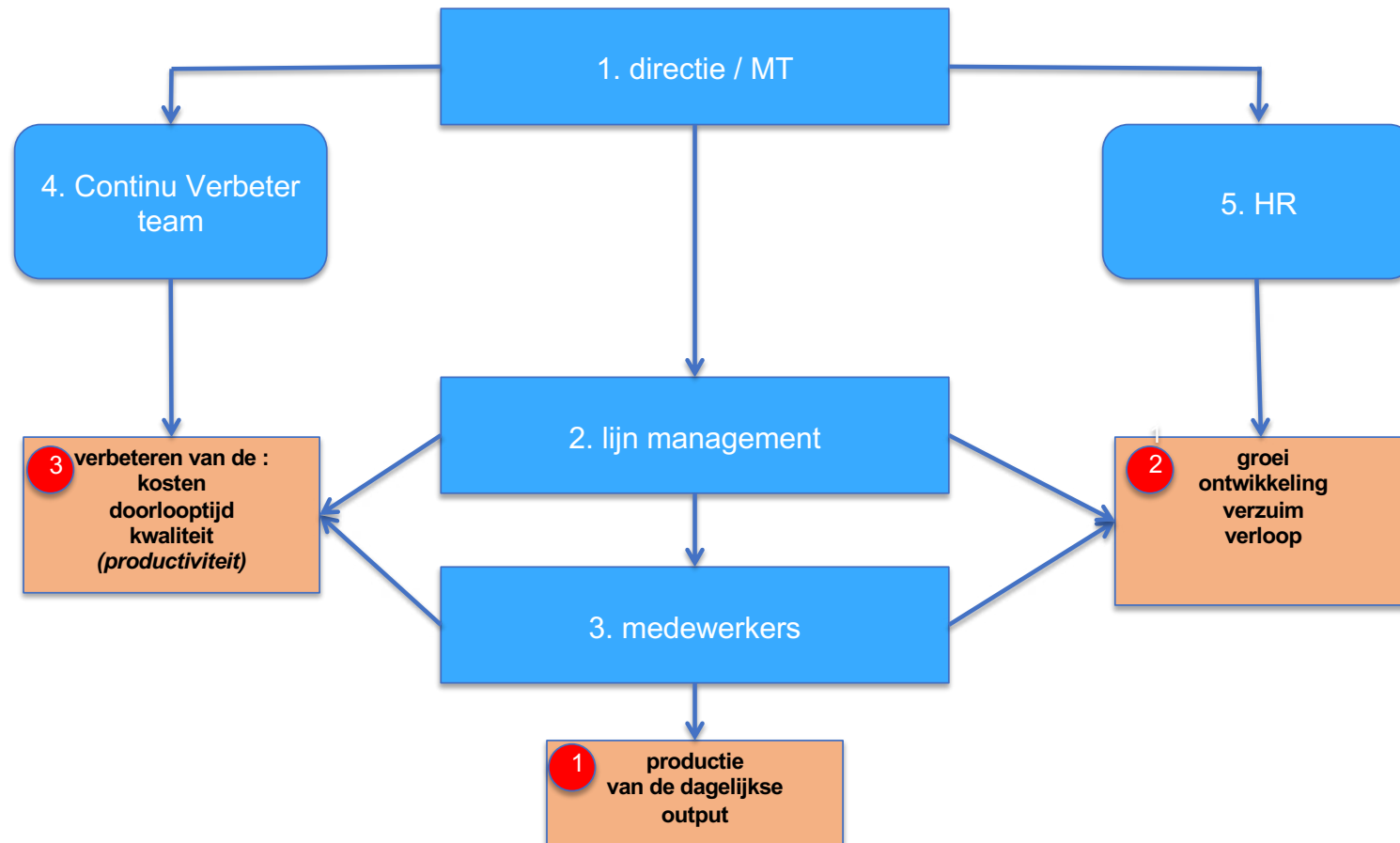
Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”



Succesvol en blijvend verbeteren “de spelers”

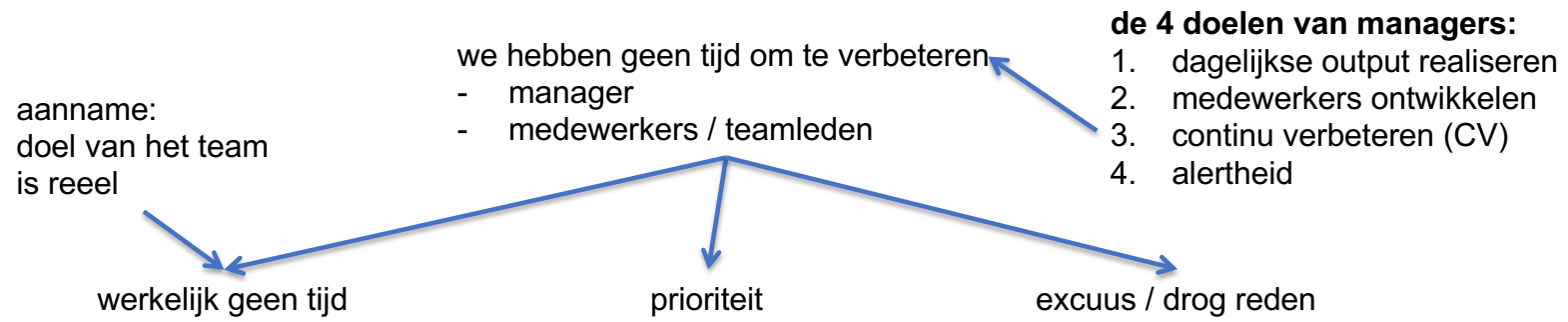




Stelling:

Als je weinig kennis / ervaring hebt met Verbeteren dan zal gebrek aan tijd een terecht argument zijn om niet met Verbeteren bezig te zijn omdat je niet weet hoeveel tijd Verbeteren vraagt.

1. Eens
2. Oneens

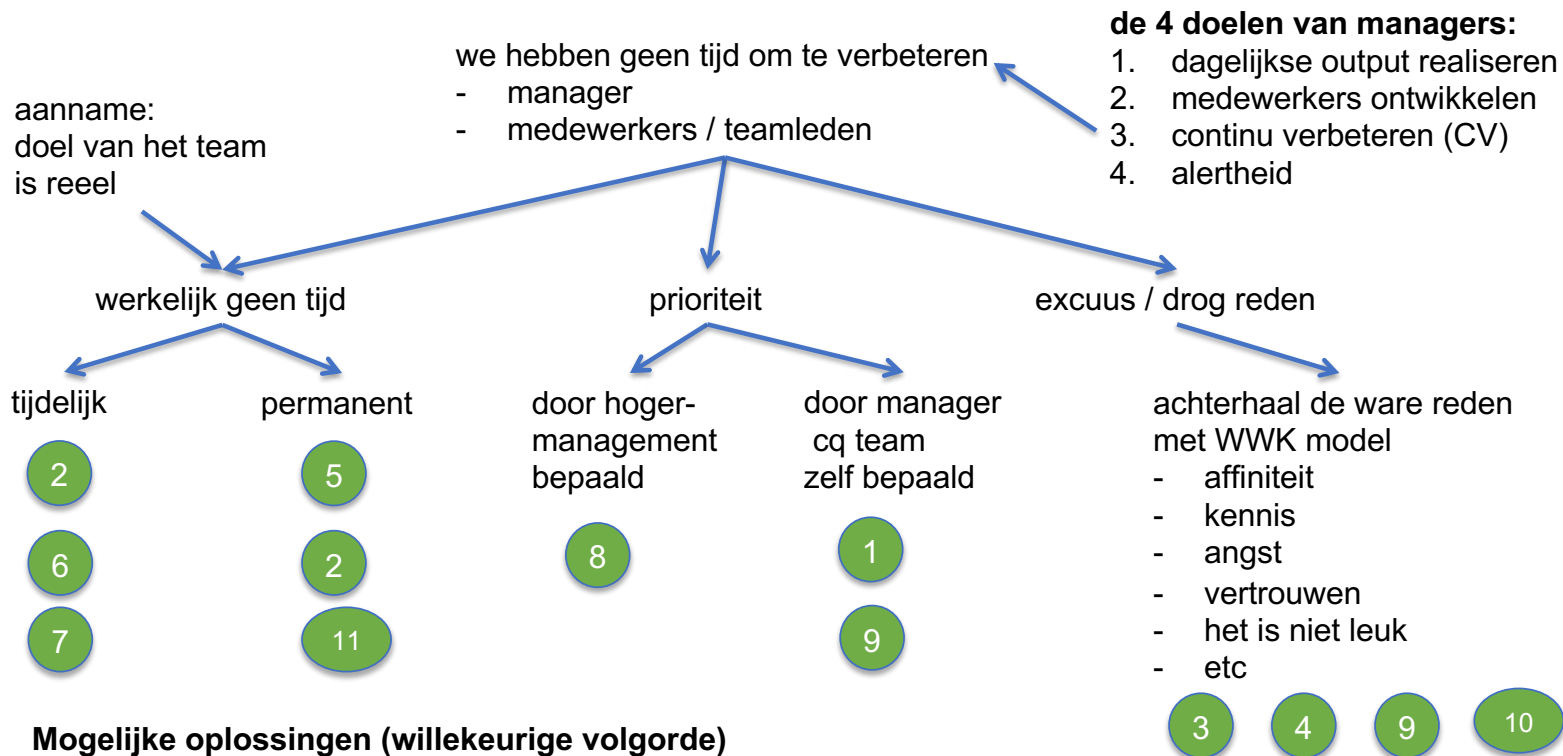






Mogelijke oplossingen (willekeurige volgorde)

1. CV onderdeel van Performance Management Systeem; opnemen in management contract
2. (tijdelijk) extra capaciteit (verbeteringen doen en dan extra capaciteit wegnemen)
3. training, opleiding
4. begeleiding, coaching
5. verbeterproject starten om tijd te creëren
6. focus op kleine verbeteringen (waar wel tijd voor is of tijd voor te maken is)
7. wachten tot er tijd is
8. stoppen met CV cq tijdelijk stoppen en prioriteit bespreken met hoger management
9. sense of urgency en veranderverhaal bepalen en communiceren
10. eenvoudige verbeteringen doen, ervaring op doen, succes boeken en succes vieren (vertrouwen creëren)
11. cursus/training Time-management en/of Delegeren



Mogelijke oplossingen (willekeurige volgorde)






1. CV onderdeel van Performance Management Systeem; opnemen in management contract
2. (tijdelijk) extra capaciteit (verbeteringen doen en dan extra capaciteit wegnemen)
3. training, opleiding
4. begeleiding, coaching
5. verbeterproject starten om tijd te creeren
6. focus op kleine verbeteringen (waar wel tijd voor is of tijd voor te maken is)
7. wachten tot er tijd is
8. stoppen met CV cq tijdelijk stoppen en prioriteit bespreken met hoger management
9. sense of urgency en veranderverhaal bepalen en communiceren
10. eenvoudige verbeteringen doen, ervaring op doen, succes boeken en succes vieren (vertrouwen creëren)
11. cursus/training Time-management en/of Delegeren

Note: tijdelijk geen tijd voor verbeteren betekent dat je aangeeft dat verbeteren eigenlijk niet belangrijk is. Dit zal vermoedelijk tot gevolg hebben dat medewerkers minder tijd aan verbeteren willen en zullen gaan besteden

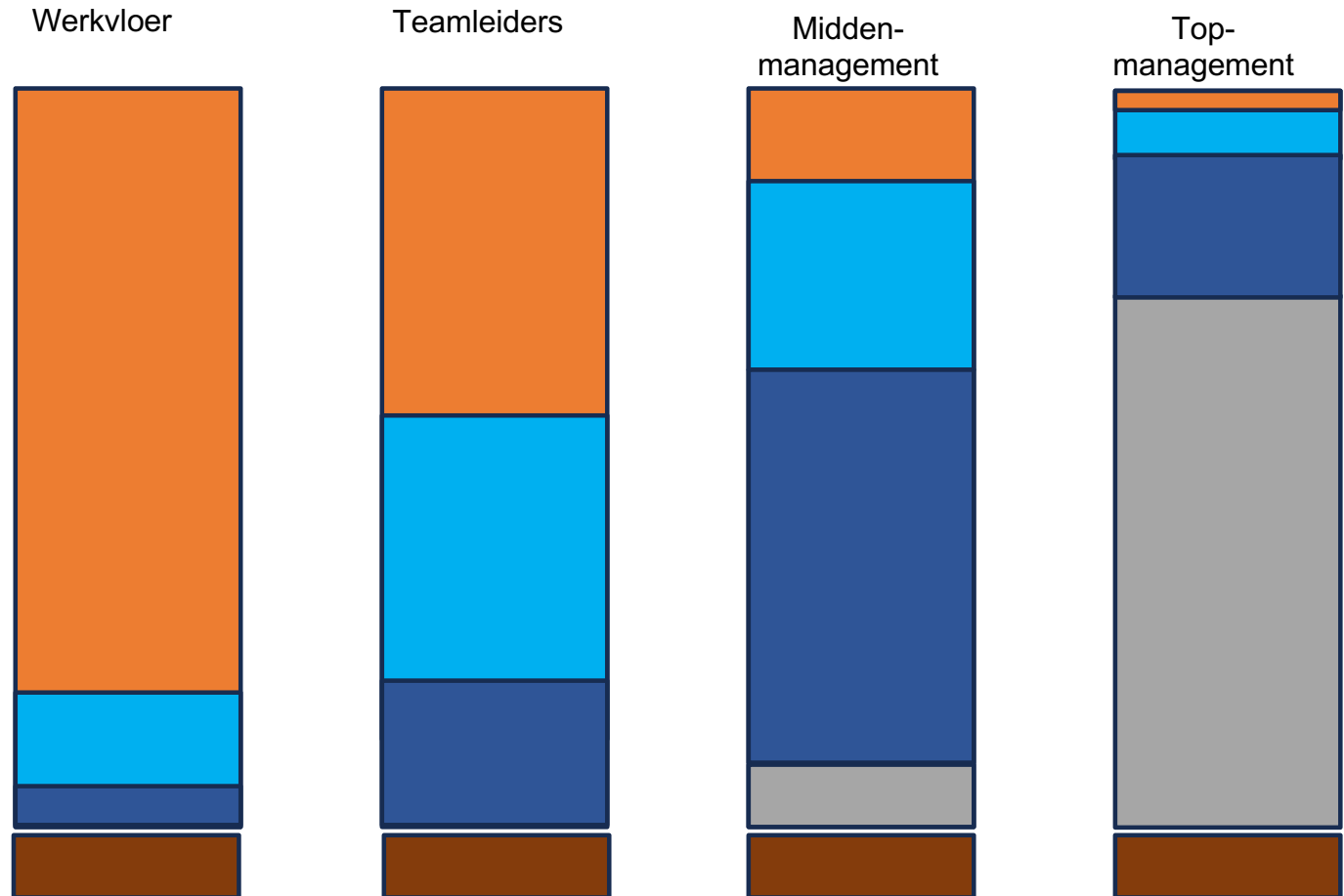
Aandacht per onderwerp per functie:

Gewenste situatie

Onderwerpen:

-  Dagelijkse operatie
-  Verbeteren
-  Projecten
-  Strategie
-  Elementair:
 - 1. Gedegen klantkennis
 - 2. Coaching medewerkers
 - 3. Alertheid
 - 4. Verandervermogen

Bron: www.coimbee.com



Strategisch Verbeteren Maturity Model



#	Kritische succesfactoren	Checked?
1	Het MT initieert en benoemt de "sense of urgency" voor het verbeter-traject en koppelt dit aan de visie en strategie. Bij voorkeur vertaald in een aansprekend veranderverhaal	
2	Het MT heeft een "Leidende coalitie" benoemd en de besturing van het verbeter-traject geregeld inclusief bijpassend doelen en KPI's	
3	Er is een verbeterproces en verbetermethode	
4	Er wordt op de huidige en gewenste verbetercultuur	
5	Er wordt op het Verandervermogen van de organisatie en de teams	
6	Er wordt op de Verandercapaciteit van de organisaties en de teams	
7	Het verbeter-traject is zichtbaar binnen de organisatie. Successen worden actief gedeeld.	
8	Er is 'Eigenaarschap' bij de teams	
9	Er zijn spontane Ambassadeurs	
10	Er is kennis over het onderwerp verbeteren (kunnen herkennen van verbeter-mogelijkheden en de aanpak van een individuele verbetering)	



11	De kwaliteiten van de leidinggevenden zijn passend bij dit traject (coachend, transformationeel, gericht op verbeteren)	
12	Er is zicht op de volwassenheid van elk team	
13	Er is een klantgerichte houding en er is alertheid ("customer centric")	
14	Er is actueel zicht op de status van alle verbeteringen per team en op organisatieniveau. Alle medewerkers hebben zicht op alle verbeteringen (transparantie).	
15	Er is voldoende tijd om te kunnen verbeteren	
16	Het verbeter-traject is primair gericht op Leren, Ontwikkelen en Experimenteren. Secundair op het verbeteren van prestaties.	
17	Het MT laat regelmatig zien dat verbeteren belangrijk is en gewaardeerd wordt	
18	Het MT stelt prioriteiten en zorgt dat teams onderling samenwerken aan de juiste verbeteringen.	
19	Het gedrag dat je wil zien van MT, management en medewerkers is benoemd.	
20	Er is een gericht actieplan om de bevindingen bij punt 3 tm 19 te verbeteren en regelmatig te evalueren hoe deze punten er voor staan (monitoring).	





“Beter verbeteren”

3 fouten om te voorkomen

1. Denk niet te licht “dat snappen ze wel”
2. Teammanagers pakken dit niet zelfstandig op
3. KPI's die verbeteren in de weg staan

1 Randvoorwaarden

ebook KSF

Succesvolle verbeteringen

Resultaat

- succes
- waardering
- Leren en reflecteren
- vertrouwen krijgen
- belang ervaren
- trots
- stap dichterbij zelfstandigheid

1 Randvoorwaarden

ebook KSF

2

Continu Verbeter overleg

- overleg met verbeterteam-'trekker' en de manager
- max 20 minuten, wekelijks
- doel is leren
- coachen / stimuleren
- belang van verbeteren aantonen en ervaren
- wegnemen evt. onzekerheid
- ritme / gewoonte / routine

Succesvolle verbeteringen

Resultaat

- succes
- waardering
- Leren en reflecteren
- vertrouwen krijgen
- belang ervaren
- trots
- stap dichterbij zelfstandigheid

Continu Verbeter Structuur

1 Randvoorwaarden

ebook KSF

3

Dagstart

- normen / doelen zijn duidelijk
- prestaties zijn duidelijk
- betrokkenheid neemt toe
- klantkennis neemt toe
- het belang van verbeteren neemt toe

Nieuwe
verbeter-
suggesties

2

Continu Verbeter overleg

- overleg met verbeterteam-'trekker' en de manager
- max 20 minuten, wekelijks
- doel is leren
- coachen / stimuleren
- belang van verbeteren aantonen en ervaren
- wegnemen evt. onzekerheid
- ritme / gewoonte / routine

Succesvolle verbeteringen

Resultaat

- succes
- waardering
- Leren en reflecteren
- vertrouwen krijgen
- belang ervaren
- trots
- stap dichterbij zelfstandigheid

Continu Verbeter Structuur



Continu Verbeter Structuur



“benoem gedrag en monitor gedrag”

Deze Continu Verbeter Structuur geeft houvast en duidelijkheid zodat verbeteren een routine/gewoonte wordt.
Zo ontstaat de gewenste verbetercultuur.

1 Randvoorwaarden

ebook KSF

3

Dagstart

- normen / doelen zijn duidelijk
- prestaties zijn duidelijk
- betrokkenheid neemt toe
- klantkennis neemt toe
- het belang van verbeteren neemt toe

Nieuwe verbeter-suggesties

2

Continu Verbeter overleg

- overleg met verbetersteam-‘trekker’ en de manager
- max 20 minuten, wekelijks
- doel is leren
- coachen / stimuleren
- belang van verbeteren aantonen en ervaren
- wegnemen evt. onzekerheid
- ritme / gewoonte / routine

4

Zicht / sturing

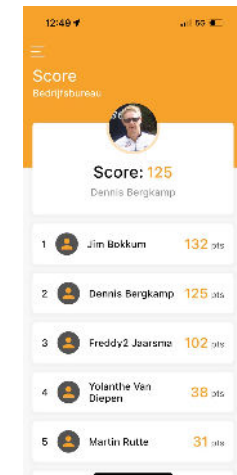
- Management heeft zicht op:**
- wat er gebeurt
 - voortgang
 - resultaat
- Management kan sturen op:**
- prioriteit
 - steun

Succesvolle verbeteringen

Resultaat

- succes
- waardering
- Leren en reflecteren
- vertrouwen krijgen
- belang ervaren
- trots
- stap dichterbij zelfstandigheid

Dit wordt de basis voor ons volgende webinar op 15-2-2024 inclusief een praktijkcase



Coimbee is niet zo maar een oplossing om het maximale uit je organisatie te halen



30 jul. 2021

Eenvoudiger bestaat niet

Ontzettend handige tool die het onderwerp Continu Verbeteren een boost geeft. Geen ingewikkelde Excellijstjes en losse documenten meer, maar alles op één plek en volledig transparant voor alle niveaus binnen de organisatie. Dat de tool is ontwikkeld door doorgewinterde experts in Continu Verbeteren is duidelijk te merken. Coimbee is zeer laagdrempelig. Eenvoudiger bestaat niet.

Lees alle klant-ervaringen op <https://nl.trustpilot.com/review/coimbee.com>



1 jun. 2022

Top!

Coimbee helpt ons met continu verbeteren. Vaak ontbreekt het aan structuur, maar dankzij Coimbee hebben we binnen het hele bedrijf een vaste structuur. Het programma is overzichtelijk en werkt (na enige uitleg) vrij makkelijk. de PDCA-cyclus is de rode draad binnen het systeem en dat is erg fijn. Daarnaast is het leuk dat verbeterideeën nu ook geliked kunnen worden.

Een vraag voor jou...

Waar sta je nu na deze kennis-impuls?

1. Ik wist dit al; ik heb niets / heel weinig nieuws gehoord
2. Ik ga nadenken wat ik met de uitkomsten kan
3. Ik weet wat ik met de uitkomsten kan
4. Ik wil zien hoe in Coimbee deze kennis toegepast wordt



Vragen Reacties

Via de chat

Volg onze ontwikkelingen via LinkedIn op:
<https://www.linkedin.com/company/coimbee/>

