

Coöperatie VGZ UA

Programma Horizon: een kwestie van gewoon doen

PGM Open 7 februari 2013

HORIZON





Paul Wilms



Paul Wilms is binnen Coöperatie VGZ als programmamanager verantwoordelijk voor het Transformatieprogramma Horizon



Martijn Jansen



Martijn Jansen is binnen Twynstra Gudde partner van de adviesgroep Organisaties Veranderen en Ontwikkelen en maakte 1,5 jaar deel uit van het programmamanagement Horizon



Twynstra Gudde *Anders denken, gewoon doen*



Aanleiding

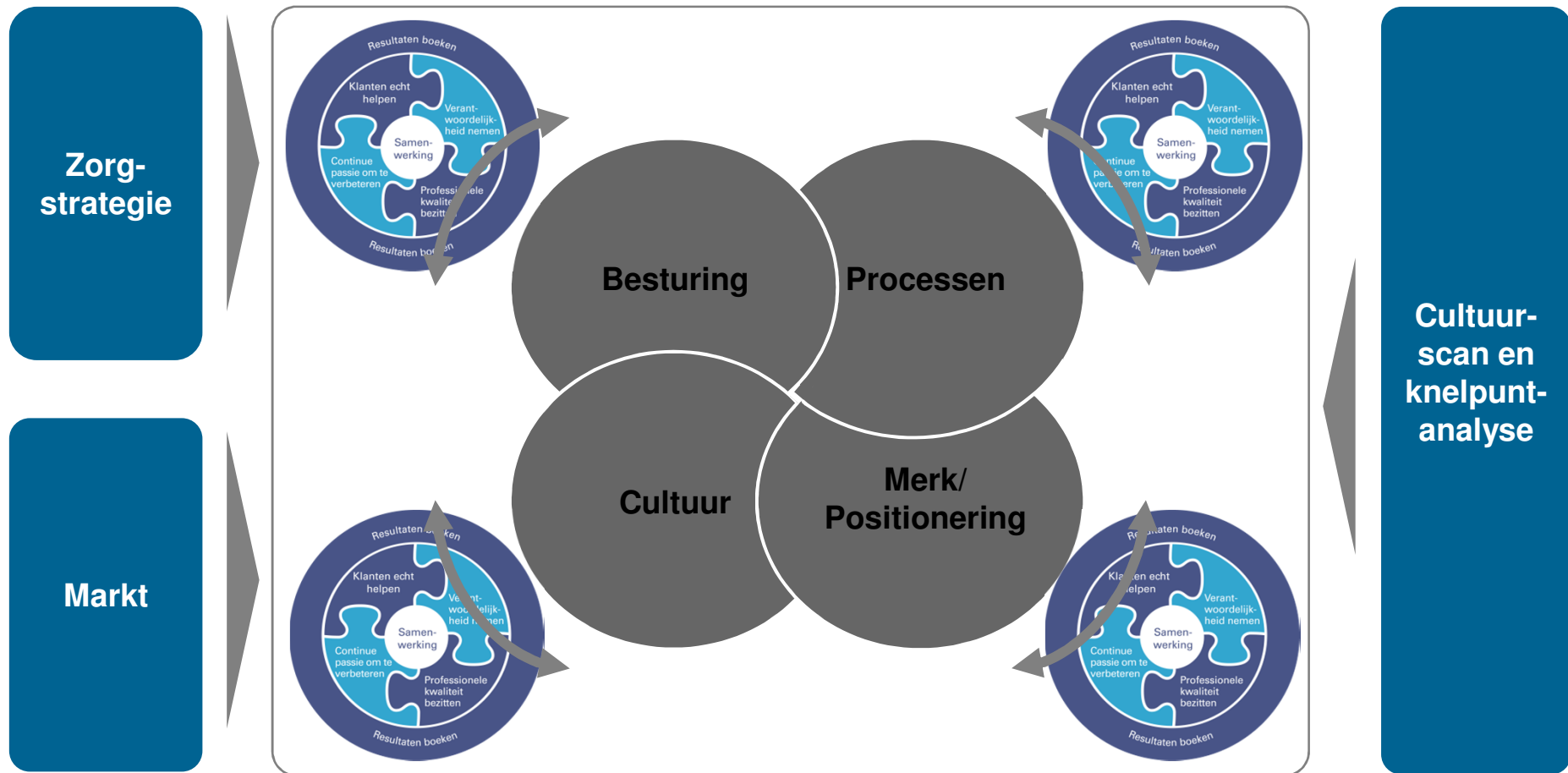
- In 2009 was het speelveld van zorg volop in beweging en ontwikkeling
- De UVIT 2015 strategie en visie bleek niet te passen bij de uitdagingen van de zorgverzekeringsmarkt



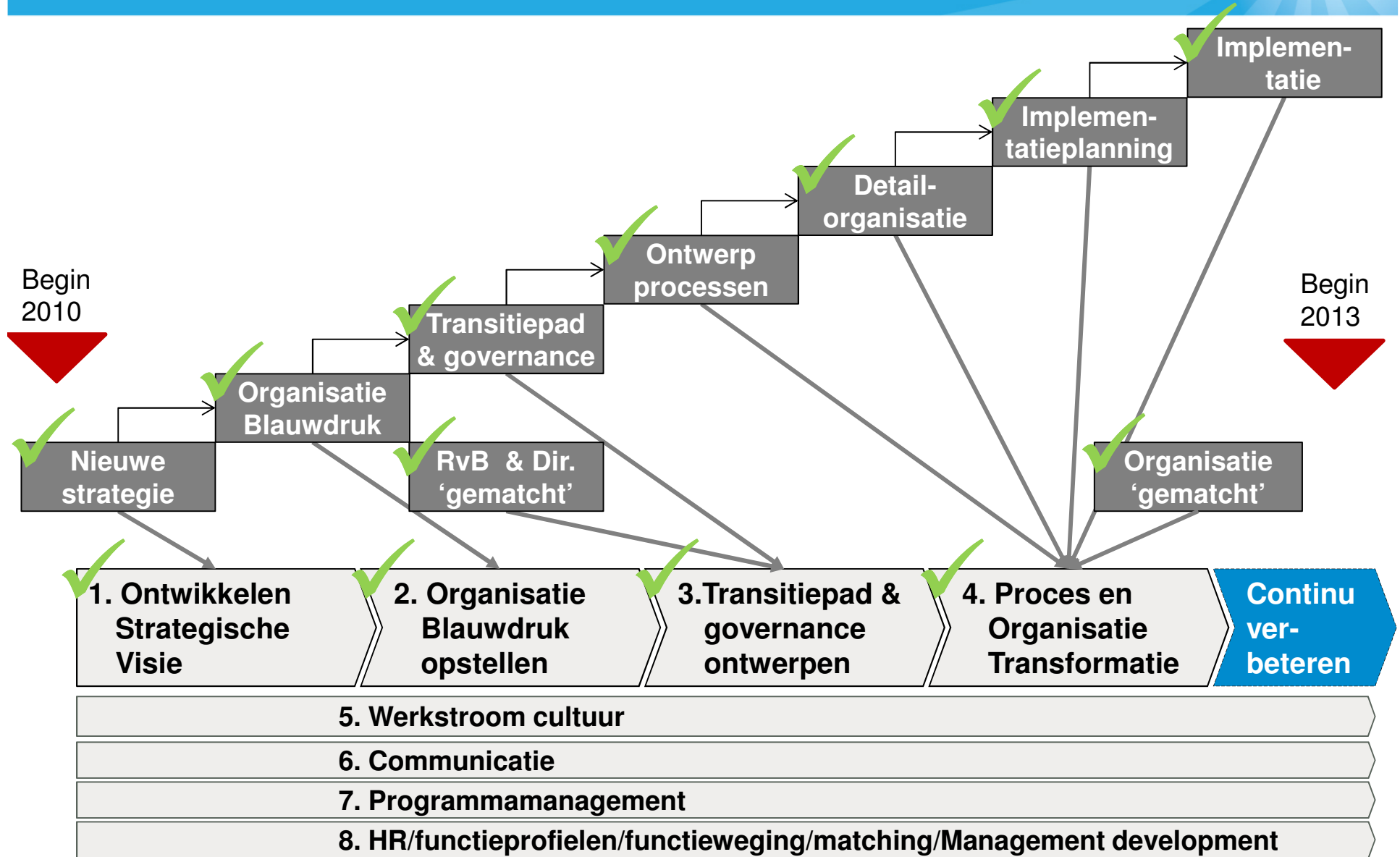
Doelstelling

- Een fundamentele herziening van de strategie, visie op zorg en commerciële visie alsmede herdefiniëren van de organisatiestructuur, governance en bedrijfscultuur was noodzakelijk
- Op basis van een nieuwe visie diende de bedrijfsvoering fundamenteel te verbeteren om UVIT (en later VGZ) een basis te geven om te kunnen concurreren

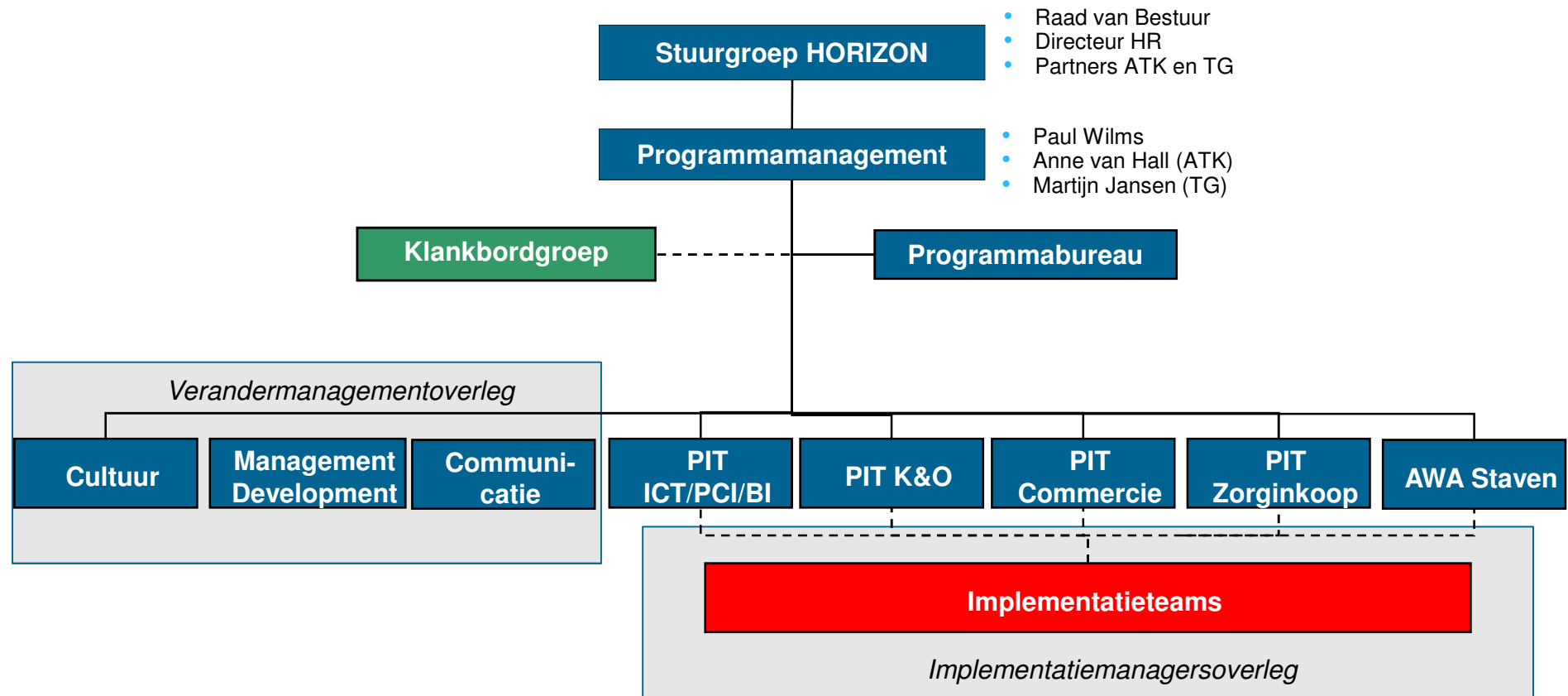
De integrale verandering speelt op vier vlakken



Horizon startte in 2010 en zit op dit moment in de afronding van de implementatie – er is gestart met continu verbeteren



Horizon Programma organisatie stuurt de verandering aan



MEDEWERKER & ZORG

GA JE NIET EVEN KIJKEN
BIJ DE PIT-BIJEENKOMST?!
ALLES GAAT VERANDEREN!



170 teams hebben in 2012 een intensief Teamontwikkeltraject doorlopen om samen de gewenste bedrijfscultuur vorm te geven.



Focus op de vier voorwaarden voor succesvol veranderen



HET ONWEERSTAANBARE VERHAAL



BEKWAAMHEIDSONTWIKKELING



VOORBEELDGEDRAG

Het programma loopt nog, maar toch een eerste analyse



Wat werkte wel

- Hard en zacht combineren
- VGZ zelf in de lead; adviseurs ondersteunend
- Volhouden van ritme en communicatie boodschap (het onweerstaanbare verhaal)
- Inzet van instrumenten om de verandering te borgen als flash reports, Benefit Tracking en audits
- Uitvoering van hoge kwaliteit bij ondersteuning PIT/AWA/MD
- Lichtpunten
- Horizon dicht op het dagelijkse werk houden (in Directie overleg, Management Development trajecten)
- Programmamanagement instrumenten zijn gebruikt, maar waren voor rest organisatie niet dominant (pragmatiek)

Wat werkte niet (altijd)

- Communicatie als driver, was eerder reactief
- Cultuurinterventies meer reactief, minder besturend
- Betrokkenheid en versterking van cruciale afdelingen als HR, Communicatie en Financiën
- (Kennisuitwisseling in) implementatiemanagers overleg
- Aanwezigheid klankbordgroep

Cruciaal moment volgt nog:

combinatie van stopzetten van Programma Horizon en voortzetten van de verandering.....