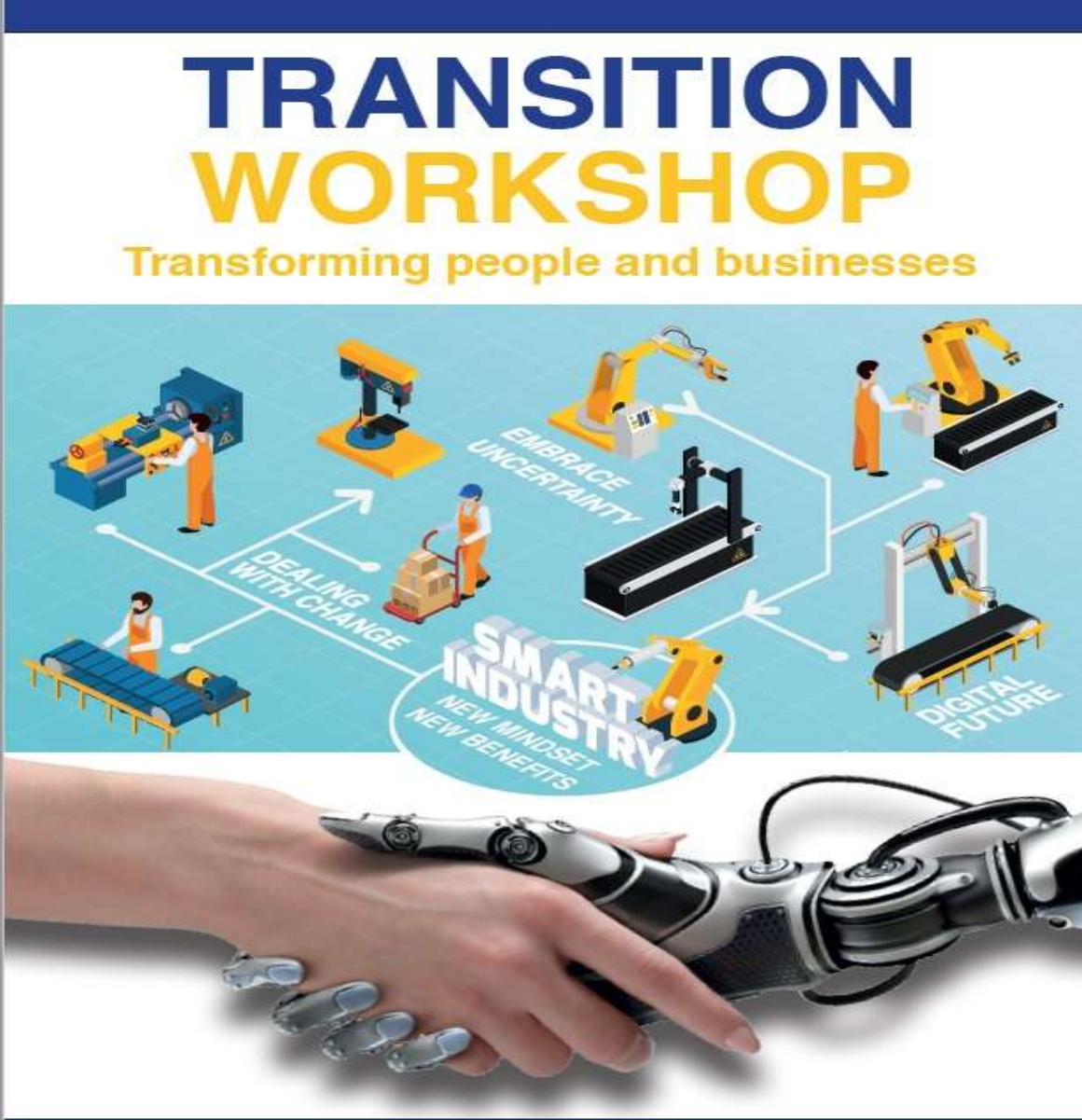


HANDBOEK INDUSTRY 4.0 TRANSITION WORKSHOP



**TRANSITION
WORKSHOP**
Transforming people and businesses

DEALING WITH CHANGE


EMBRACE UNCERTAINTY

SMART INDUSTRY
NEW MINDSET
NEW BENEFITS

DIGITAL FUTURE

Contact: Trienke Drijfhout
T +31 (0) 6 134 07 707
E t.drijfhout-roeters@pl.hanze.nl

Interreg
North Sea Region
Growin 4.0
European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

1 INTRODUCTION RONDE & ENERGIZER

1. Welkom en introductie van de Transitie Workshop (waarom in dit bedrijf, wat is de verwachte uitkomst).
2. Oefening: 20 minuten.
 - Inleiding: - vraag deelnemers na te denken over een grote verandering in hun leven (kan positief of negatief zijn, bijvoorbeeld een baby, nieuw huis, een ongeval, enz.)
 - Laat ze de verandering op een klein wit papier tekenen - Als iedereen klaar is met tekenen, laat iedereen dan kort de tekening introduceren en aan de muur hangen
 - Facilitator rondt af en benadrukt hoe verandering ons leven kan beïnvloeden. En relateert dit aan digitale verandering (terug naar het doel en resultaat van de workshop).

Let op: denk altijd aan andere introductiespellen, belangrijk is dat de game past binnen de bedrijfscultuur, deelnemers en algehele setting



Bron: Transition Workshop Score (May 2019), Tolbert, Nederland

2 FUTURE THINKING: HOE KIJKEN WE NAAR DE TOEKOMST

1. Geef een korte introductie over hoe digitale verandering onze huidige banen en de toekomst van het bedrijf beïnvloedt. Laat deelnemers de urgentie voelen om naar de toekomst en gerelateerde uitdagingen te kijken door praktische voorbeelden te geven of een korte film over industrie 4.0 te laten zien. U kunt ook de Ostfalia I4.0-catalogus uitdelen, die is ontwikkeld in het Growin 4.0-project.
2. Oefening: 10-20 minuten. *Blijf bij je quote-spel*: - Leg een lang touw op de grond en vraag de deelnemers om voor je te wachten - Formuleer 3 verklaringen met betrekking tot het bedrijf. Bijvoorbeeld: 'over 25 jaar wordt mijn werk uitgevoerd door robots' - Stel een stelling voor en vraag de deelnemers om partij te kiezen: links van u is 'mee eens', rechts is 'oneens'. Deelnemers kunnen zich naar keuze op de uitersten of in het midden positioneren. - Facilitator voert een discussie tussen 'Niet mee eens' en 'Akkoord': waarom heb je deze plek op het touw gekozen? En waarom heb je voor het midden gekozen? Wat zijn de belangrijkste argumenten om deze kant te kiezen? Na het faciliteren van de discussie vraagt de begeleider of iemand van positie aan het touw wil veranderen.

3. Afronding: afhankelijk van wat er in dit spel is gebeurd, kan de begeleider concluderen dat het moeilijk is om van mening te veranderen, maar niet onmogelijk. Omgaan met verandering is moeilijk en kan emotionele discussies uitlokken

Let op: je kunt ook vloeroefeningen doen door het touw te gebruiken en een cirkel op de vloer te maken. In de cirkel maak je kwadranten met touw of plakband. Links is 'niet mee eens', rechts is 'mee eens'. Boven is 'niet in staat om de toekomst te beïnvloeden', onder is 'in staat om de toekomst te beïnvloeden'. De begeleider noemt een stelling en vraagt de deelnemers om het eens/oneens te zijn en de positie op de lijn in de cirkel te kiezen. De tweede vraag gaat over of deelnemers denken de toekomst te kunnen beïnvloeden en de plaats in het kwadrant te kiezen. Faciliteer een discussie zoals hierboven in 'stand by your quote'.

Bied een koffie-/theepauze aan, geef de deelnemers de tijd om te ontspannen en praat informeel over de ervaringen tot nu toe

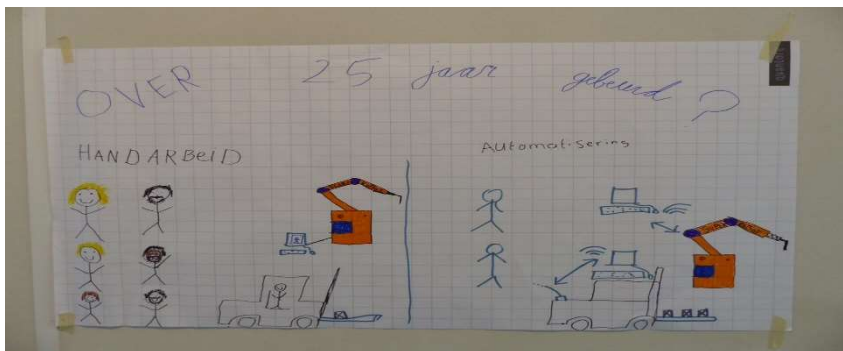


Bron: Transition Workshop Production Platform Friesland (georganiseerd door Seproma, Juni 2019), Sneek, Nederland

3 BUSINESS FUTURE: HOE ZIEN WE ONZE BUSINESS OVER 10 JAAR

1. Facilitator creëert een 'dromen' setting. Laten we beginnen te dromen... Vraag: als industrie 4.0 realiteit wordt en digitale technologieën worden toegepast, hoe zal uw bedrijf er dan over 10 jaar uitzien? Wat verandert er op de vloer? In de maak? Machines? ... (de geformuleerde droomvraag is aangepast aan de toekomstige digitale behoeften van het bedrijf)
2. Oefening: 45 minuten Laat de deelnemers nadenken en vraag ze om op A4-papier een toekomstig ontwerp te tekenen. Moedig aan om te tekenen, als deelnemers dat niet willen, bied andere opties aan, zoals schrijven. Bied indien mogelijk veel creatieve materialen om te tekenen (of bouw zelfs een fabrieksontwerp)
3. Na 10 minuten moeten de deelnemers klaar zijn met tekenen. Moedig iedereen aan om de andere tekeningen te bekijken en selecteer er elk een die ze interessant vinden. Ze vormen dan koppels en praten over hun toekomstige ontwerp.

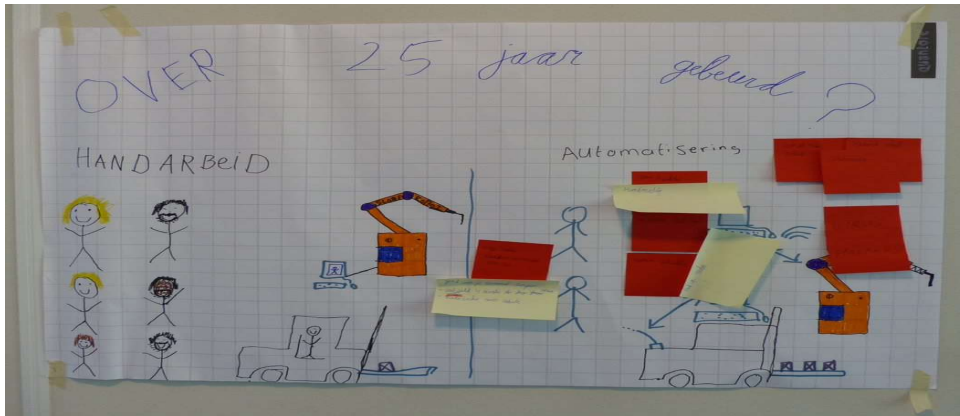
4. Vraag na een bespreking in tweetallen elk tweetal om met een ander paar samen te werken. Laat paren zelf kiezen welke tekening het meest aanspreekt
5. Laat twee paren een groep van vier worden. Bied ze een flip-over aan en vraag ze om één toekomstig ontwerp te bouwen op basis van de individuele tekeningen. Geef ze 20-30 minuten, ze zullen het leuk vinden om samen te ontwerpen!
6. De begeleider maakt deze oefening voorzichtig af en vraagt een groep om hun ontwerp te presenteren
7. Een groep meldt zich vrijwillig aan en hangt de tekening aan de stokmuur. Laat ze het in 5 minuten uitleggen.
8. Maak een foto van de groep en teken, en vraag of de volgende groep vrijwilligerswerk wil doen.
9. Nadat alle groepen zijn gepresenteerd, worden er mooie toekomstige ontwerpen aan de muur geplakt. Geniet van het blijde gevoel en geef deelnemers een korte koffie/thee pauze



Bron: Transition Workshop Score (Mei 2019), Tolbert Nederland

4 DARK THINKING: WAT KAN ER MIS GAAN

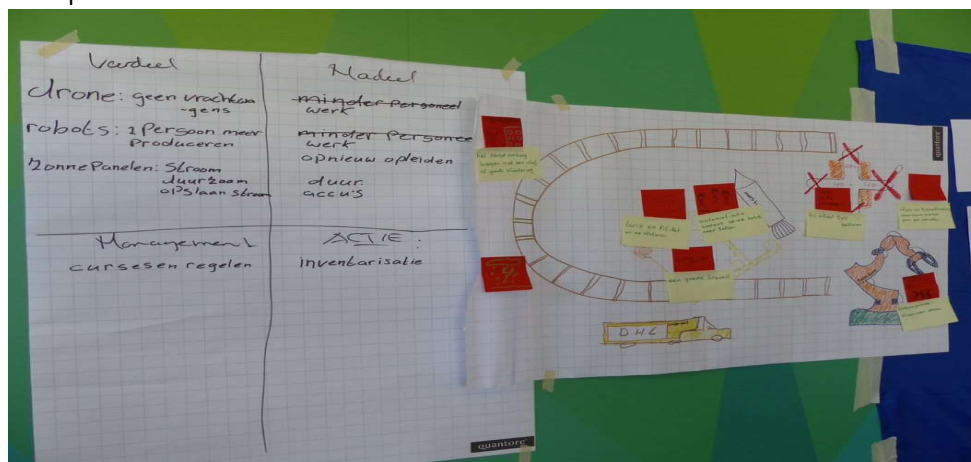
- 1 De begeleider prijst de groep voor hun tekeningen en geeft aan wat er mis zou kunnen gaan. Wat gebeurt er als er een uitval of een tekort aan elektriciteit is? Als uw zonnepanelen worden vernietigd in een hagelstorm? Wat als...
- 2 Oefening: 10-15 minuten Deel rode post-its uit en vraag de deelnemers te denken aan wat er mis kan gaan. Schrijf ze op de post-its en plak deze op je tekening. Loop na het afronden langs andere tekeningen om na te gaan of u een nieuw incident aan het toekomstige ontwerp kunt toevoegen. Deze oefening kan binnen 5-7 minuten worden gedaan
- 3 Nadat alle verstoringen zijn gepost, selecteert de facilitator de incidenten en begint met het meest geposte incident. Bespreek wat er mis kan gaan en de realiteit ervan. Als er voldoende tijd is, kies dan een ander incident om te bespreken.
- 4 Afronding: we kunnen nadenken over digitale verandering en de toekomstige impact ervan, maar het kan ook gemakkelijk worden vernietigd. We weten niet wat de toekomst zal brengen. Het was leuk om samen over de toekomst na te denken, er kwamen veel (onverwachte) inspirerende ideeën naar voren, sommigen in de groep zullen ook de positieve uitdagingen kunnen zien die de toekomst van industrie 4.0 kan brengen ...



Bron: Transition Workshop Score (Mei 2019), Tolbert Nederland

5 REFRAAME FUTURE: WAAR BEGINNEN EN WELKE ACTIES NEMEN

1. De begeleider loopt naar de flip-over en tekent een kwadrant met de marker. Het is tijd om de puntjes op de i te zetten en alle informatie bij elkaar te brengen. Er wordt een kwadrant getekend met linksboven 'Voordelen', rechtsboven 'Nadelen', linksonder 'Talks to Management' en rechtsonder 'Te nemen acties'.
2. Oefening: 10-15 minuten. Facilitator zegt: 'Als we denken aan de toekomst van Industrie 4.0 en onze ingebeelde toekomstige ontwerpen van vandaag, wat moeten we dan voor ons bedrijf nemen? Wat zijn de belangrijkste voordelen (kansen) waar we ons op moeten richten? Onze belangrijkste nadelen (risico's) om te overwegen? Wat is onze digitale focus en wat moeten we nu doen om de implementatie van digitale verandering in ons bedrijf te stimuleren...'
3. Facilitator leidt plenaire discussie en vult kwadrant in. Facilitator zorgt voor prioritering van voordelen/nadelen/managementbehoeften/te nemen acties.
4. Beëindig deze oefening in een goede en vertrouwde sfeer. Iedereen moet het eens zijn over prioriteiten.



Bron: Transition Workshop Score (Mei 2019), Tolbert, Nederland

1. Breng alle deelnemers samen naar de groepstafel en laat ze gaan zitten.
2. Oefening: 10 minuten Deel stemmingsballen (verschillende emoticons nodig) uit in een doos en vraag de deelnemers om een bal te kiezen die overeenkomt met hoe ze zich voelen na de workshop-ervaring.
3. Zet na het uitdelen de lege doos op de grond. Daag de deelnemers één voor één uit om de bal in de doos te gooien. Vraag hen waarom ze deze specifieke emoticon hebben gekozen.
4. Sluit de workshop in een vrolijke bui af.

Opmerking: - als je een uitgebreidere workshopevaluatie nodig hebt, houd dan je formulieren klaar en vraag de deelnemers om deze na de workshop in te vullen - evalueer de workshop altijd met de betrokken managers van het bedrijf - Indien de Transitie Workshop op het bedrijfspand is gehouden: laat de plakmuur in het bedrijf of hang de tekeningen aan de muur. De kantine is een perfecte plek. Medewerkers worden herinnerd aan de workshop en de gesprekken over industrie 4.0/digitale verandering zullen na afloop van de workshop met alle medewerkers worden voortgezet.



Bron: Transition Workshop Score (Mei 2019), Tolbert & Transition Workshop Production Platform Friesland (Juni 2019), Nederland

AANVULLING

De totale duur van de Transitie Workshop is 2 of 2,5 uur. Het gewenste aantal deelnemers ligt rond de 12 personen. Dat kan het beste met twee begeleiders. We hebben de workshop samen met de HR-manager van het bedrijf of hoofdorganisator (adviseur) van netwerkevenementen geleid. Om de workshop voor te bereiden heb je een 'plakkerige muur' (sticky wall) nodig of werk met een whiteboard, stiften in verschillende kleuren, wit en gekleurd papier, post-its in verschillende kleuren

en plakband. In fase 3 (Business Future) van de workshop worden creatieve materialen sterk gestimuleerd. Meer informatie over de rol van facilitator en het mede ontwerpen van een workshop, training en facilitaire methoden die worden gebruikt voor de Transition Workshop zijn beschikbaar in het rapport 'Training, Education and Recruitment of Industry 4.0 Qualified Staff':

<https://northsearegion.eu/growin4/about-the-growin-40-project/training-education-and-recruitment/good-practice-report-wp5/>

De digitale catalogus is beschikbaar op dezelfde website. En als u een follow-up nodig heeft van de identificatie van voordelen op industrie 4.0 (fase 5), overweeg dan ook het handboek.

<https://northsearegion.eu/growin4/about-the-growin-40-project/training-education-and-recruitment/good-practice-report-wp5/>

TOT SLOT

De Transitie Workshop werd met succes gehouden in Nederland en België en geïntroduceerd in de UK en Denemarken. Momenteel is de workshop in ontwikkeling voor andere HRM gerelateerde workshops hoe je digitale verandering in je bedrijf omarmt. Als je bereid bent om de workshop uit te proberen, geniet er dan net zo van als wij. Het co-design, co-facilitatie en samenwerking met het bedrijf zijn cruciaal om de Transition Industry 4.0 Workshop tot een succes te maken.

11 juni, 2020

Trienke Drijfhout Ma.

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

