



De **UNIBIS-methode voor verandermanagement bestaat sinds 1987**. UNIBIS staat voor UNIversele benadering van Bedrijfs- en Informatie-Systemen en services. De methode is ontwikkeld vanuit de praktijk en gespiegeld aan theorieën. Grondslagen voor de methode zijn mede gevestigd in projecten voor IBM. Deze **open source methode** is bestemd voor mensen die veranderprojecten pragmatisch (willen) aanpakken, ook als die **projecten** of **programma's** (omvatten meer (dan) projecten) of **portfolio's** (omvatten meer projecten en/of programma's) complex zijn.

De volledige beschrijving van de methode UNIBIS is te vinden in de publicatie (white paper):

Verandermanagement op basis van UNIBIS,

Vernieuwen van bedrijfsprocessen, organisatie en ICT

via de website van Van Haren Publishing.

De UNIBIS-methode **wordt in uiteenlopende bedrijfstakken gebruikt voor veranderingsprojecten**. Ook in combinatie met **PRINCE2**. Het gaat om veranderprojecten waar werk verandert, middelen veranderen, nieuwe technologie wordt ingevoerd, nieuwe werkwijzen worden ingevoerd, nieuwe producten en diensten worden ontwikkeld en geproduceerd, al dan niet in ketens, op nieuwe en meer lokaties gewerkt gaat worden, en waar men wil decentraliseren, dan wel het werk opnieuw van onderop wil organiseren. De methode is modulair en wordt veelal modulair, binnen bestaande methodes, ingezet.

Voorbeelden van toepassing zijn: financiële instellingen (banken, verzekeringen, pensioenen, uitkeringsorganen waaronder UWV), zorgsector (groot revalidatiecentrum, Bureau Halt, jeugdzorg, enz.), retail (grote supermarktketens), overheidsinstellingen (ministeries en gemeentes), (Europese) politie, ICT-bedrijven, nutsbedrijven (energie, water), enz.. Ook vindt persoonlijke coaching plaats van (hoger) leidinggevend.

Ervaringen van gebruikers van UNIBIS zijn te vinden op: <http://www.idainnovatie.nl/Publicaties/Overzicht.html>.

De UNIBIS-methode gaat ook over **manieren van samenwerken**. Namelijk in de IDA-dialoog en in het model waarin samen- en -werken benaderd worden vanuit de **formele kant**, hoe heeft een organisatie eea. gestructureerd en op papier, en de **informele kant**: hoe werkt de organisatie en de hoe werken de medewerkers in werkelijkheid.

Architectuur wordt ingezet om ordening aan te brengen in de complexiteit van de bedrijfsorganisatie, de producten en processen en de gegevens en de ICT-ondersteuning. UNIBIS spreekt van een **per-architectuur**. Daarmee wordt bedoeld dat je van bedrijfsactiviteiten altijd de vraag stelt: wordt de activiteit uitgevoerd per week, per dag, per klant, per incident, per...

Zo krijgt men een procesgerichte structuur voor de organisatie. Dit is een belangrijke basis om tot een slagvaardige en procesgerichte organisatie te komen. En ook worden op deze manier de requirements, de behoeften, voor een eventueel ICT-traject glashelder. TNO-ICT heeft hiernaar onderzoek verricht, in combinatie met een diensten- en een gebeurtenisgerichte architectuur.

Kort samengevat bevat de UNIBIS-methode drie stappen:

Stap 1 **Dialoog** waarin je slagvaardig vaststelt wat de doelen van een beoogd verandertraject zijn, gedetailleerd per betrokken partij, en ook geconsolideerd. Het is geen bezwaar als de organisatie nog wat zoekend is naar haar veranderdoel. Kortom, er ontstaat duidelijkheid, ook daar waar er eigenlijk geen draagvlak voor een verandering blijkt te zijn.

Stap 2 Hoe is de **huidige situatie**. Je maakt een keuze hoeveel tijd je hieraan wilt besteden. Door je in de huidige situatie te verdiepen respecteer je de mensen die daar nu werkzaam zijn en ook krijg je hier een belangrijke duidelijkheid over de verandering van de IST, de nu-situatie, naar de SOLL, de wenselijke situatie.

Stap 3 Het ontwerpen en invoeren van de **nieuwe situatie**. Qua producten, processen, organisatie, gegevens, ICT, het verankeren van de vernieuwing in de (bestaande) organisatie, het opleiden van de medewerkers en het onderhouden van de vernieuwing.

Draagvlak groeit mee met het toepassen van de methode omdat de methode mede daarop ontwikkeld is. De bestemming van deze veranderaanpak is de slagingskans van het veranderen te verhogen. Daarbij komt dat met de UNIBIS-methode de doelgroep van het begin af aan, op maat, in het veranderingsproject wordt betrokken.

De **ondertitel “Vernieuwen van bedrijfsprocessen, organisatie en ICT”** geeft aan dat de UNIBIS-methode begint bij de producten, diensten en processen van een organisatie, netwerk, platform, of wat dan ook. En zich uitstrekt tot het inrichten van de organisatie en de bestaande en de gewenste ICT-ondersteuning. Waar mensen op verschillende lokaties en tijdzones werken kun je dit praktisch meemodelleren in het ontwerp van de nieuwe werksituatie. En de methode is op een begrijpelijke manier voorzien van (gateway) reviewmomenten per ontwikkelfase.

De **vakgebieden portfolio-, programma-, en project- en verandermanagement staan sterk in de belangstelling** en kunnen veel baat hebben bij de toepassing van een integrale en veelzijdige methode als UNIBIS. Hiermee wordt complexiteit hanteerbaar.

Last but not least: er is een template (sjabloon) voor het toepassen van de methode beschikbaar. Dit kan men gebruiken om de UNIBIS-methode naar de eigen organisatie toe aan te passen. Dan wel om de eigen methode verder te ontwikkelen met de UNIBIS-methode als inspiratie. Ook deze template is beschikbaar via de website van Van Haren Publishing. Indien men ondersteuning/ training wenst bij het gebruik van deze template, zie: www.idainnovatie.nl, info@idainnovatie.nl. De site wordt opnieuw opgebouwd, uit de ervaringen van de cliënt gezien en minder nadruk op techniek.