8 stappen om draagvlak te creëren voor jouw doelen binnen je organisatie

[et_pb_section fb_built="1" _builder_version="3.22"][et_pb_row _builder_version="3.25" background_size="initial" background_position="top_left" background_repeat="repeat"][et_pb_column type="4_4" _builder_version="3.25" custom_padding="|||" custom_padding__hover="|||"][et_pb_text _builder_version="3.27.4" background_size="initial" background_position="top_left" background_repeat="repeat"]

Als je ooit echte verandering hebt proberen te bereiken binnen een organisatie weet je hoe lastig dat kan zijn. Als je al de weerstand van het MT doorbreekt en jouw plan goedgekeurd wordt, heb je nog last van de werkvloer die niet vooruit te branden is. Door zulke ervaringen beginnen we te denken dat verandering onmogelijk is. Maar niks is minder waar. In deze blog leggen we je de 8 stappen voor succesvolle verandertrajecten uit. Als je deze stappen volgt zul je draagvlak creëren voor jouw doelen zonder weerstand van je organisatie.

Deze stappen horen bij module 6 van De Nieuwe Leider en zijn gebaseerd op het boek ‘Leiderschap bij verandering’ van John P. Kotter. Met behulp van dit werkboek kunt je jouw veranderingsproces analyseren en daarmee inzichten opdoen over de slaagkans van je project.

Kotter onderscheidt acht fasen die van belang zijn bij de realisering van een veranderingsproces. Het is niet zo dat je altijd fase na fase moet doorlopen. Maar kijk vanuit de acht factoren regelmatig naar je veranderproject, maak analyses en denk op basis daarvan na over je acties.

1 Urgentiebesef vestigen

Urgentiebesef: Het gevoel dat de gewenste verandering echt belangrijk en urgent is, is noodzakelijk om een veranderingsproject met succes te kunnen starten.

Als het gevoel van urgentie te weinig aanwezig is, zijn er bijna zeker te weinig belangrijke personen te vinden om aan het project deel te nemen en lukt het meestal niet een goede stuurgroep te formeren.

Tegenover urgentiebesef staat zelfgenoegzaamheid, de opvatting dat verandering voor ons niet nodig is: ”waarom zouden we iets veranderen, het gaat zo toch ook goed?”

2 De leidende coalitie vormen

Zelden kan één persoon een verandering in een organisatie voor elkaar krijgen. Hoewel aan belangrijke veranderingen in bedrijven vaak een naam verbonden is (bijvoorbeeld Timmer bij Philips), is één persoon niet in staat alle belangrijke dingen te doen zoals: de juiste visie ontwikkelen, deze voortdurend op alle niveaus naar grote aantallen mensen communiceren, obstakels uit de weg ruimen, etc.

Belangrijk is dat er een team wordt ingericht waarin de goede personen zitten om de slaagkans van het veranderproject substantieel te verhogen. Zo’n team in de juiste samenstelling moet ook voldoende vertrouwen krijgen in de organisatie. Zo’n team vormt ideaal gezien ‘de leidende coalitie’.

Wat is de positie van de groep die de verandering moet trekken: jouw projectgroep, veranderteam of stuurgroep voor de verandering?

3 Visie en strategie ontwikkelen

In een veranderingsproces zorgt een goede visie voor:

1. Verduidelijking van de algemene richting voor verandering.
2. Motiveren van mensen tot het ondernemen van actie.
3. Bundeling van individuele acties; brengt mensen op één lijn.

Als mensen overtuigd zijn van een bepaalde visie gaan zij daarnaar handelen. Daarmee is een goede visie veel effectiever dan het uitvaardigen van decreten of het minutieus voorschrijven hoe mensen de dingen moeten gaan doen.

4 Communiceer jouw visie voor verandering

Als projectgroep heb je na een intensief proces de visie ontwikkeld en neergelegd in een plan. Je hebt wellicht een moeizaam proces achter de rug:

“Is deze verandering echt waardevol”. “Zijn er nog andere opties”. “Wat betekent het voor mij en mijn collega’s”. “Wat betekent het voor de hele organisatie”.

Deze visie krijgt pas werkelijk waarde als hij ook in het hoofd, hart en handen van alle betrokkenen terecht is gekomen.

5 Maak handelen mogelijk

Stel dat de medewerkers de visie en doelen van het veranderproject begrijpen en zich ervoor willen inzetten, dan nog kunnen er barrières zijn die hen belemmeren:

1. Structurele barrières
2. Gebrek aan vaardigheden
3. Systemen in de organisatie die tegenwerken
4. Lastige bazen

Identificeer welke welke van deze barrières het moeilijk maken om te handelen en doe wat nodig is om ze weg te halen

6 Genereer korte termijn successen

In veranderprojecten wordt vaak gemikt op verandering van visie en van gedrag. Veelal gaat dat gepaard met aanpassing van structuren en systemen in de organisatie. Bij ingrijpende

veranderingen is het eindresultaat vaak pas na enkele jaren goed zichtbaar. Belangrijk voor het slagen van het project is dat er tussentijdse successen worden behaald en ook dat deze zichtbaar worden gemaakt

7 Houd het tempo hoog

Bij veel veranderingen begint iedereen vol goede moed, waarna na enige tijd de zaak stilvalt en de verandering op de achtergrond raakt. Het urgentiebesef daalt omdat betrokkenen niet meer dagelijks geconfronteerd worden met de noodzaak van en de activiteiten rondom de veranderingen. Het is dus zaak om niet alleen consequent en continu te blijven communiceren, maar er ook voor te zorgen dat de betrokkenen de activiteiten van de verandering ook continu blijven ervaren.

Ondanks dat veel veranderingen moeilijk planbaar zijn, is het toch verstandig nu en dan te analyseren, welke partijen op welke momenten activiteiten rondom de veranderingen ervaren en of het mogelijk is daar voldoende regelmaat in te krijgen.

8 Bestendig de nieuwe cultuur

Een veranderproject waarin nieuwe waarden worden nagestreefd en ander gedrag wordt gevraagd dat strijdig is met in de organisatie de heersende opvattingen, loopt de kans om te mislukken als de echte cultuurverschillen niet worden aangepakt. Zie ook het verhaal van de Apen en de Bananen!

Afleren van ‘oud gedrag’ is moeilijker dan aanleren van ‘nieuw gedrag’: cultuur bestaat voor het overgrote deel uit ‘gewoonten’, ‘oud gedrag’. Bij het aanleren van nieuw gedrag is discipline vereist, totdat het nieuwe gedrag een nieuwe gewoonte is geworden. Bij het maken van een veranderingsplan hoort altijd het nadenken over het voorkomen van terugval in oud gedrag.

Hoe voer je dit uit?

We hebben je verteld welke stappen je moet doorlopen om succesvol verandering teweeg te brengen. Maar hoe doe je dit precies? De praktijk is altijd lastiger dan de theorie. Daarom hebben we een gids gemaakt die je bij elke stapt helpt met praktische tips en opdrachten.

[/et_pb_text][/et_pb_column][/et_pb_row][et_pb_row column_structure="3_5,2_5" _builder_version="4.7.2" _module_preset="default"][et_pb_column type="3_5" _builder_version="4.7.2" _module_preset="default"][et_pb_image src="https://denieuweleider.nl/wp-content/uploads/2019/07/DNL-infographic.png" title_text="DNL infographic" _builder_version="4.7.2" _module_preset="default" width="100%" custom_padding="|0px||||"][/et_pb_image][/et_pb_column][et_pb_column type="2_5" _builder_version="4.7.2" _module_preset="default"][et_pb_text _builder_version="4.7.2" _module_preset="default" width="100%"]

Deze gids zit vol met praktische kennis over de nodige 8 stappen voor duurzame verandering. Je wordt door het hele proces begeleidt met duidelijke vragen die richting geven aan jouw verandertraject. Vul je gegevens hieronder in en ontvang deze gids gratis

Naam

E-mailadres

❑ Ik wil af en toe emails ontvangen van De Nieuwe Leider met nieuws en artikelen over leiderschap

[/et_pb_text][/et_pb_column][/et_pb_row][/et_pb_section]