

WIENS KOMPAS BEPAALT DE ROUTE?

HOE? 7



HOE?

Soms heeft het management belang bij het inzetten van een bepaalde verandering.

De urgentie om te veranderen is heel persoonlijk, die kun je niet 'overdragen'. Iedereen moet zijn eigen noodzaak creëren. Zodra betrokkenen zelf de noodzaak voelen om het anders te doen, is de verandering al begonnen.

REFLECTIEVRAGEN:

- 1. Kiezen van een kaart:** Welke kaart springt er op dit moment voor jou uit?
- 2. Onderzoeken van de keuze:** Waarom heb je deze kaart gekozen? Welk thema komt hierin voor jou naar voren?
- 3. Ontwerpen volgende stap:** Wat zou ik hiermee willen doen? Wat zou je, gericht op dit thema, willen bereiken? Kunnen we er slimmer of anders mee omgaan dan nu?
- 4. In actie komen:** Wie (of wat) heb je daarbij nodig? Wat ga je dan nu doen?



"Het bestuur betrekken lukt goed. De leidinggevenden van het bureau waren ook betrokken. Maar de anderen op het bureau en de Nederlanders in het veld, dat is lastig. Hoe doen we dat? Hoe krijgen we de verandering in de hoofden en harten van mensen?"

"Samen optrekken is belangrijk om een gezamenlijke taal te ontwikkelen."

"ALS ER EEN DUIDELIJKE NOODZAAK IS, BREDER DAN DE DIRECTEUR, DAT WERKT."

De directie ziet vaak snel wat nodig is in de organisatie. Ze zijn goed in richting geven: waar moet de organisatie naartoe? Ze zijn ook heel goed in het verwoorden van hun eigen belang. Daarna ligt de stap voor de hand om anderen dit belang ook te laten voelen. Het werkt echter pas als iedereen zijn eigen belang kan formuleren en voelen. De verandering gaat niet over het 'in hoofden en harten krijgen' maar veel meer om het creëren van een persoonlijke urgentie.