

Bex*

Verdiepingssessie

Succesvol veranderen

‘Komt dit van het MT of is er over nagedacht?’

Anke van Gogh





**“Komt dit van het MT of
is er over nagedacht?”**



**“Goed dat we dit gaan
doen, maar mijn team
doet dit al lang.”**



**“Goed dat we dit gaan doen,
maar dit gaat nooit werken
in mijn team.”**





**“Allemaal leuk en aardig.
Maar we hebben wel een
deadline!”**



**“Jij bent toch van
communicatie!
Hoe geven we hier een
positieve draai aan?”**



**“Hoezo, wat doen we voor
de medewerkers?”**





**“Hier schenken we even
geen aandacht aan...”**





**“Tegenwoordig vinden ze
het al snel te druk.”**



**“Waarom doen ze niet
gewoon wat we hebben
afgesproken?”**



**“Vieren? Er valt hier
helemaal niets te vieren!”**



10 tips voor effectieve organisatieverandering

✖ Ga van reclamecampagne naar authentiek veranderverhaal.

- Waarom veranderen, hoe en waar naartoe (of waar van af)? Maak belang en urgentie duidelijk. En wat betekent het voor wie? Durf dilemma's te benoemen, vertel het echte verhaal.
- Zorg voor communicatief sterke en verandervaardige leiders om het verhaal te vertellen.

✖ Loopt het vast? Kom uit de overtuigingsstand, maak tijd voor tussentijdse reflectie en stuur bij.

- Zet een interventie in, bijvoorbeeld om zichtbaar te maken of stil te staan bij wat er speelt.
- Voer het echte gesprek, met ruimte voor afwijkende meningen. Benut de kennis en intelligentie van de medewerkers.

✖ Mensen vóór deadlines. Medewerkers bepalen het tempo, niet jouw planning.

- Harder duwen werkt vaak averechts. Vertraag om daarna (weer) te kunnen versnellen.
- Sluit aan bij verschillende stadia van veranderbereidheid in je organisatie en differentieer. Start bijvoorbeeld met een kleine groep ambassadeurs (informele leiders) en breid die groep uit. Werk in stappen naar een omslagpunt.

10 tips voor effectieve organisatieverandering

✱ **Verbinding ontstaat door luisteren en oprechte interesse. Laat je zien!**

→ Alleen zenden werkt averechts. Het werkt als leiders zichtbaar zijn, interesse tonen voor de dagelijkse praktijk, luisteren en vervolgens laten zien wat ze doen met feedback, tips en wensen.

✱ **Wees eerlijk, maak het niet mooier dan het is.**

→ Iets wat stinkt met een strik erom, stinkt nog steeds. Is het project iets wat moet, maar echt niet leuk? Steek je energie dan niet in het 'verkopen' van het verhaal, maar in gedeelde smart is halve smart. Samen de schouders eronder. Faciliteer met eten. Dat verbindt. En vier het samen als het klaar is.

✱ **Binnen beginnen is buiten winnen.**

→ Klant kan koning zijn, maar vergeet nooit je medewerkers. What's in it for them?

✱ **Heb aandacht voor de onderstroom in je organisatie. Het is er, dus je moet er iets mee.**

→ Ben oprecht nieuwsgierig naar waar weerstand vandaan komt. Luister en respecteer de andere mening (die komt namelijk ergens vandaan) en kijk hoe je die mening kunt gebruiken. Welke les zit er in?

→ Besef dat je nooit iedereen 100% mee krijgt.

10 tips voor effectieve organisatieverandering

✖ Houd overzicht en doseer. Welke (verander)projecten lopen er tegelijkertijd?

→ Stop met het stapelen van projecten. Is het wel behapbaar voor medewerkers? Stem implementatieplanning, lanceringsdata, trainingsprogramma's af op de belastbaarheid van je medewerkers.

✖ Randvoorwaarden voor gedragsverandering: capaciteit - motivatie - gelegenheid.

→ **Capaciteit:** Heeft iemand de capaciteit om te veranderen? Beschikt iemand over de benodigde kennis, vaardigheden en het denkvermogen om ander gedrag uit te voeren? Maak heel concreet wat de bedoeling is.

→ **Motivatie:** In hoeverre is iemand gemotiveerd en zijn er voldoende intrinsieke triggers om het gedrag uit te voeren? Speel in op wat iemand individueel motiveert om iets te doen.

→ **Gelegenheid:** In hoeverre stimuleert of belemmert de sociale en fysieke omgeving het uitvoeren van het gedrag? Wat in de omgeving/situatie houdt iemand tegen en hoe kun je die belemmerende factor weghalen?

✖ Houd rekening met emoties die gepaard kunnen gaan met verandering. Geef ruimte daarvoor.

→ Bouw een overgangsperiode in, met rituelen. Sta stil bij een nieuw begin, maak ruimte voor afscheid.

→ Verandering gebeurt in 'het ondertussen'.

Anke van Gogh

Meer weten?

Nieuwe koers, cultuur- of veranderproject, fusie of reorganisatie? Bel/mail me gerust!

avgogh@bexcommunicatie.nl

06 10 50 63 97

Deze zomer bij Bex*: Summer Academy 2023

Houd onze socials en website in de gaten voor het programma! Diverse masterclasses van een halve dag, waarin je jouw communicatiekracht vergroot.

www.bexcommunicatie.nl



**Bex* versterkt al 36 jaar de
communicatiekracht van mensen,
merken en organisaties.**

**Krachtige communicatie is het
verschil tussen falen en succes.**

Bex*

Bex*