Succesvol veranderen: denk aan 5 dingen

Veel organisaties dienen anno 2025 radicaal te veranderen, oftewel transformeren. Dat gaat gepaard met een hoge mate van onzekerheid en veranderdruk.

Hoe krijg je daar grip op?

Stel jezelf 5 checkvragen die je Veranderkracht bepalen:

Rationale: is de verandering duidelijk en aansprekend?
Zorg ervoor dat medewerkers begrijpen waarom de verandering gewenst of noodzakelijk is, én wat de verandering daadwerkelijk inhoudt.

Energie: heb ik mensen en middelen goed gealloceerd?
Voldoende kennis, ervaring en motivatie bij medewerkers en leidinggevenden vormen de brandstof voor je verandering.

Effect: ben ik mij bewust van alle consequenties?
Dit begint met de concrete beoogde resultaten v/d verandering helder te formuleren, bvb in afdelings-doelstellingen. Maar ook door heel concreet (nieuw) gewenst gedrag te benoemen. Wat vraag je medewerkers anders te doen?

Focus: wordt het gewenste gedrag gestimuleerd door de kaders die er zijn?
Kaders scheppen ruimte, maar stimuleren ook bepaald gedrag. Kijk bvb goed naar de strategische keuzes, de wijze waarop je bent georganiseerd en stuurt. Op welke wijze stimuleren deze elementen het gewenste gedrag en stellen zij mensen in staat om de juiste prioriteiten te stellen?

Verbinding: Heb ik een goed proces ingericht zodat ik op de verandering kan sturen?
Verandering is een dynamisch proces Blijf regelmatig in gesprek over de voortgang v/d verandering, feitelijk maar ook over de beleving bij medewerkers. Zo kun je tijdig de nodige aanpassingen doen.

Als leidinggevende ben je verantwoordelijk voor de realisatie v/d verandering. Met de 5 checkvragen bij de hand, ben je in staat om continu jouw organisatie en mensen af te stemmen op datgene wat de organisatie wilt of moet bereiken. Het biedt inzicht in de veranderkracht van je organisatie, afdeling of team.

Succes met de implementatie ervan.

COACHINGHOUSE
Prime Personal Performance©