



## Visie op verandermanagement

Intrinsiek veranderen is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Mijn uitgangspunt is dat een verandering duurzaam is als mensen in een organisatie de verandering zelf hebben bewerkstelligd en deze in de genen van de organisatie is geborgd. Een structuurverandering heeft nauwelijks effect.

Veranderingen vinden plaats als mensen een duidelijk en gezamenlijk organisatiedoel voor ogen hebben, waarbij zij bereid zijn om hun eventuele persoonlijke doelen terzijde te leggen. Een zorgvuldig verandertraject zorgt dus automatisch voor persoonlijke kracht van de medewerker en leiderschap van het management. Vertrouwen, gehoord worden, luisteren, willen leren, elkaar helpen en prikkelen zijn belangrijk. Ook moet er ruimschoots ruimte zijn voor angst, onzekerheid, boosheid en conflicten. Met het uiten van deze emoties is de verandering 'dichterbij dan je denkt'. Als verandermanager zorg ik dat hiervoor ruimte is. Maar ik zal ook gaan enthousiasmeren, duwen, prikkelen, trekken en helpen. Dit alles om binnen een bepaalde tijd een resultaat te bereiken.

Om dit verander- en leer-proces te begeleiden beschik ik over een set van diverse verandermethodieken ontwikkeld vanuit de veranderinstituten en door de hoogleraren van SIOO, Twijnstra Gudde (o.a. Caluwe), KPMG, Lean, BPR, mediation etc. Gegeven een uitgangssituatie en veranderdoel zal ik in overleg met het veranderteam een combinatie van verandermethodieken voorstellen. Voor het welslagen van een verandertraject acht ik het van belang dat de 8 veranderstappen van Kotter op enige wijze worden doorlopen.

