

Achterstallige onderhoud op werknemers funest voor verandertraject

Op het vlak van veranderen hebben organisaties nog steeds te maken met veel achterstallige onderhoud. Werknemers moeten snel kunnen veranderen, terwijl ze al jaren qua aandacht en ontwikkeling verwaarloosd zijn.

Een duurzame organisatieverandering vraagt meer dan een crashdieet. Leidinggevenden zien daarom moeizaam het overduidelijke verband tussen deze verwaarlozing en het effect van hun leiderschap. De invloed van hun leiderschap moet veel effectiever. Dat concluderen veranderexperts en bestsellerauteurs Sasja Dirkse en Angela Talen in het boek 'Het kleine boek voor grote verandering'.

Snelle veranderingen

Dirkse: "Het feit dat veranderingen elkaar sneller en vaker opvolgen, maakt dat er een steeds groter beroep wordt gedaan op het vermogen van medewerkers en organisaties om te veranderen." Veranderbereidheid en -vermogen zijn daardoor belangrijke bekwaamheden geworden, zeker als er voorheen weinig is geïnvesteerd in zaken als openheid, vertrouwen en veiligheid. Daarom introduceert het tweetal het Congruentiemodel waarmee leidinggevenden leren hun invloed te versterken tijdens verandertrajecten.

Velden van invloed

"De meest gebruikelijke aanpakken blijken weinig tot nauwelijks effect te hebben," licht Talen verder toe. "Zeker als het gaat om aspecten die te maken hebben met mensen en hun gedrag." De uitdaging voor leidinggevenden is te achterhalen hoe ze hun invloed kunnen vergroten bij het veranderen van gedrag en patronen van die werknemers. De vier velden uit het Congruentiemodel bieden houvast bij het kiezen van interventies in verandertrajecten die vastlopen of dreigen vast te lopen.

Naast aandacht beschrijven de veranderexperts drie invloedsvelden waar leidinggevenden aan kunnen werken; duidelijke kaders, congruente context en het congruente gedrag van de leidinggevende zelf. In het boek bieden ze op deze invloedsvelden een set praktische interventies en een persoonlijke veranderkalender.

Bron: managersonline.nl

Datum: 07-01-2014