

Wat is de belangrijkste succesfactor in verandering?



Lees
verder!

for a change

Over de vraag wat maakt dat een verandering kan slagen hebben velen zich het hoofd gebogen.

Ik ook.

Vaak komen daar modellen uit met meerdere krachten, hefboomen, *habits*, sleutels of bronnen.

En natuurlijk kennen al die modellen een grote verwantschap.

for a change

Mij intrigeert de vraag of er één factor is die er boven uit steekt.

Ik ga mijn model met zeven schijnwerpers gebruiken om een antwoord te vinden.

De schijnwerpers staan voor verschillende manieren om een situatie in een veranderopgave te belichten. Ze zijn ook bedoeld als succesfactor, want je kunt je ermee bezinnen of je op de goede weg bent én of je goed op weg bent.

for a change

Dit zijn de zeven schijnwerpers, elk met een eigen kompas waarop je vaart:



gevoel voor richting



commitment



betrokkenheid



progressie



passende zeggenschap



vertrouwen



gezonde twijfel

for a change

Ze zijn natuurlijk allemaal belangrijk.

Daarom hebben ze de status van succesfactor. Ze hebben hun plek al moeten verdienen in een strenge schifting tussen kaf en koren.

We gaan nu nog een stapje verder: is er één die het zwaarste weegt?

for a change



Is het Richting?

Want waar verandering stopt is een gebrek aan een gevoel voor richting vrijwel altijd een deel van de oorzaken.

De urgentie is niet helder of niet gedeeld, de ambitie wordt niet erkend als een oplossing voor de urgentie, de lat ligt te hoog of een middel wordt tot doel verheven.

En toch kan gevoel voor richting niet de belangrijkste succesfactor zijn.

for a change



Is het Reacties?

Want ook een heldere richting komt pas tot leven als mensen zich eraan committeren. Als ze zich intrinsiek gemotiveerd voelen om het gedrag te tonen dat hem tot leven wekt.

De vaak genoemde succesfactor *sponsorship en voorbeeldgedrag van het management* hoort daar ook bij. Dat is immers niets anders dan het **commitment** dat zij in woord en daad laten zien.

Toch is commitment niet de belangrijkste succesfactor.

for a change



Is het Relatie?

Want een gevoel voor richting en commitment zijn een *middel* om verandering te laten slagen.

Ze zijn geen doel op zichzelf. Ruimte, Routekaart en Rolverdeling zijn dat evenmin.

De relatie is dat wel. Waarin we elkaar zien als de mens die we zijn en we elkaar kunnen vertrouwen.

Toch zijn we er nog niet.

for a change



Is het Reflectie?

Want situaties waar een gebrek is aan een gevoel voor richting, commitment of vertrouwen leiden je altijd naar de vraag: ‘en wat staat *mij* dus te doen?’

Dan loop je geheid aan tegen je eigen aannames, overtuigingen, patronen en emoties.

De enige manier om ze het hoofd te bieden is door **gezonde twijfel** toe te laten over je leiderschap.

for a change



Zodat je een volgende stap kunt zetten om gevoel voor richting te vinden, om commitment aan te boren en om vertrouwen te winnen.

Dus?

Als ik moet kiezen voor de succesfactor die ik het allerbelangrijkste vind, dan kies ik voor Reflectie.

for a change

Tenslotte

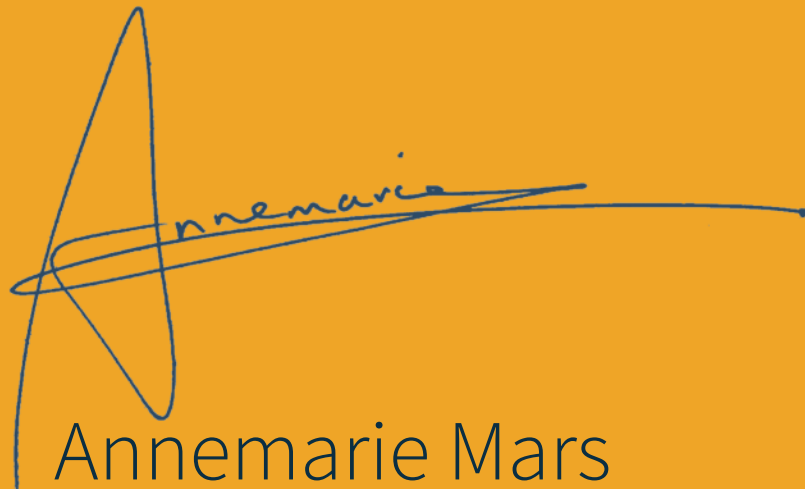
De zeven schijnwerpers zijn de modules van mijn Online training Verandermanagement.



De link staat hier:



Succes met reflecteren over jouw
leiderschap bij verandering!



Annemarie Mars

