

## Veranderen met Change communicatie en advies

In 2011 volgde ik een verandermanagementopleiding bij Sioo en ik ben nu Certified Manager of Change. Mijn afstudeernotitie vat ik in deze notitie samen. Ik heb lange ervaring vanuit communicatie met veranderingsprocessen. En ook veel frustratie opgedaan omdat de meeste veranderingen niet succesvol verliepen en nog steeds verlopen. Met mijn bedrijf Change communicatie en advies wil ik me richten op een verandermarkt, en met een propositie waarmee wél succesvolle resultaten worden gerealiseerd.

In mijn analyse noem ik als een grote oorzaak voor het mislukken van veranderingen dat management onvoldoende aandacht besteedt aan het veranderproces. Dus besteed ik juist meer aandacht aan het proces, óók vanuit mijn veranderopvattingen. Ik weet de uitkomst van het proces niet van tevoren, dat is het gevolg van mijn aanpak. En dat is soms minder goed nieuws voor managers, omdat veel van hen graag in control zijn.

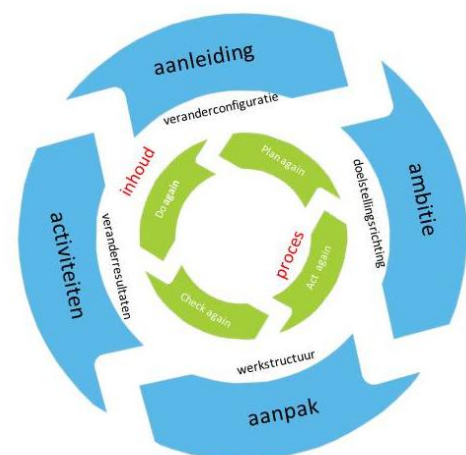
Mijn **veranderopvatting** ontleen ik aan de sociaal-constructionistische Thijs Homan. Hij gaat ervan uit, en doet daar ook wetenschappelijk onderzoek naar, dat management bij veranderingen maar één rol hoeft te spelen: het faciliteren van een proces waarin de organisatiemedewerkers zich aansluiten bij nieuwe betekenisgeving over de verandering. Dat klinkt heel abstract en dat is het ook.

In mijn **verandermodel** ga ik uit van een aantal veronderstellingen: De kennis ligt op de werkvloer, dus die moet maximaal worden benut. Het verandervermogen van een organisatie bepaalt in hoeverre de verandering ook haalbaar is. Daarnaast spelen de mate van deelnemen, motivatie en de ontwikkelingsmogelijkheid van medewerkers een grote rol om de veranderdoelen te realiseren. En last but not least: de rol van het veranderteam om voortdurend in contact te staan met de medewerkers: het communicatief vermogen.

**De veranderrol** die ik wil innemen in veranderprojecten is die van **teamresultator**. Een nieuw woord met een inhoud van coach, stimulator, coördinator, begeleider, doordouwer, helper, volhouder en alles wat maar nodig is om het team een veranderresultaat te helpen realiseren, en samen met de organisatiemedewerkers. En waarin ik ook een grote nadruk leg op de kracht van de communicatie door het team. Die communicatiekennis en -ervaring breng ik mee en die zit ook in mijn teamrol.



Verandermodel Change communicatie en advies©



Veranderproces Change communicatie en advies©

Het **veranderproces** is voor mij cyclisch. Waar we beginnen maakt op zich niet uit; we doorlopen altijd de trits: aanleiding, ambitie, aanpak en activiteiten, het houdt nooit meer op. De double check zit voor mij in de tegenbeweging binnenin het model met Plan, Act, Check, Do; het proces om te kijken of we nog wel met de goede dingen bezig zijn. Veranderen is daarom niet lineair, het is een continu en circulair proces. Het is ook leuk, gericht op ontwikkeling van medewerkers. Daarmee neem ik ook positie in de dominante opvatting over veranderen die ervan uitgaat dat het begint, eindigt en te sturen is.

Ik bedien me bij deze opvatting en aanpak van spullenboel die ondersteunt wat ik wil en vind. Testjes, modellen en dergelijke om de klant te overtuigen wat hij erbij kan winnen.