

Voor Loopbaan.info via Textbroker:

De wil om te veranderen start met inzicht

Elke organisatie verandert. Of het nu gaat om bijvoorbeeld een wijziging in processen, structuur of software. Als manager loop je vaak tegen een muur van onwil in je poging om veranderingen door te voeren. En als medewerker krijg je soms het idee dat veranderingen onvoldoende gecommuniceerd worden. Maar is er inderdaad gebrek aan welwillendheid om mee te werken? Waar komt dit verzet vandaan? En hoe kan een organisatie ervoor zorgen dat belangrijke veranderingen toch doorgang vinden?

Angst voor verandering

Verandering is voor velen een nieuwe uitdaging, iets om je tanden in te zetten, een spannend avontuur wellicht. Toch zien veel managers in veranderende organisaties dat medewerkers zich verzetten tegen de verstoring van jarenlange routines. Het lijkt haast wel alsof medewerkers al bang worden bij het idee alleen. Sommigen zullen het verbergen achter hun professionele masker, zodat hun leidinggevenden denken dat deze welwillende medewerkers alles onder controle hebben. En het zijn niet alleen de medewerkers: ook hun managers vallen soms ten prooi aan een gevoel van onbehagen gedurende een veranderproces. Deze angst komt vaak voort uit onwetendheid: the fear of the unknown. Wat gaat er veranderen? Wat is de impact op het werk en wat gaat er in de toekomst gebeuren? Zo veel onbeantwoorde vragen geven onzekerheid. Deze angst voor verandering kun je effectief verminderen.

Leer te veranderen

Door de onwetendheid weg te nemen en te zorgen dat je betrokken bent bij veranderingen in je organisatie, verken je het tot dan toe onbekende gebied. Als manager maar ook als medewerker kun je jezelf empoweren door inzicht te krijgen in de ins and outs van een veranderproces. Je kunt leren hoe je je collega's kunt meekrijgen in dit proces. Je wordt als het ware een ambassadeur van de beoogde wijziging en leert collega's dat veranderingen niet verkeerd hoeven te zijn. Sommige veranderingen zijn zelfs een pure noodzaak om een organisatie een goede overlevingskans te bieden. Er zijn positieve effecten bij het invoeren van een verandering: die kun je benadrukken.

Train het inzicht

Er zijn verschillende trainingen verandermanagement te volgen om dit proces in gang te zetten, de wil om te veranderen te versterken en de betrokkenheid te vergroten. Het is een investering, maar inzicht kweken is nodig om medewerkers mee te krijgen als belangrijk onderdeel van de verandering. En dat is een investering waaruit winst te behalen valt.