



TRIASPECT

maakt zorg veilig

Goede voornemens, hoe zorg je voor blijvend resultaat?

Door Hannah Geurts, Triaspect

Vuurwerk, champagne en oliebollen, voor velen hoort dit bij het inluiden van het nieuwe jaar. Net als het maken van goede voornemens. Elk jaar opnieuw hebben veel mensen de wens om oud “ongewenst” gedrag te veranderen in nieuw, “positief” gedrag. We willen bijvoorbeeld gezonder gaan eten, meer gaan sporten. En elk jaar ervaren velen van ons ook dat alleen het maken van een goed voornemen niet voldoende is om daadwerkelijk blijvend tot de gewenste verandering te komen.

Wat is het toch dat we vaak weer terugvallen in oude gewoontes en het ons niet lukt om de gewenste verandering door te zetten? Met andere woorden, hoe komt het dat het ons niet lukt de verandering te borgen in ons dagelijks leven?

Dat het borgen van verandering niet gemakkelijk is, is iets wat we niet alleen in ons persoonlijke leven maar ook in organisaties waar we werken tegenkomen. Niet voor niets is de borging een belangrijk onderwerp tijdens onze implementatie- en adviestrajecten.

Terug naar het laten slagen van goede voornemens. Hierbij zijn een aantal factoren van belang. Zo helpt het als je intrinsiek gemotiveerd bent om te veranderen. Daarnaast is het van belang om risicovolle situaties te vermijden, zoals een te volle agenda met cliëntafspraken waardoor je te weinig tijd hebt om in alle rust de medicatie uit te zetten. Tot slot helpt het als het nieuwe gedrag wordt beloond, denk daarbij aan een compliment van de teamleider (S.F. Dingfelder, 2004). Als je dit doortrekt naar organisaties waar de

menselijke factor, het gedrag, veelal de sleutel is tot succes zou je kunnen stellen dat bovenstaande factoren helpend zijn in het bereiken van de gewenste verandering op medewerkerniveau.

Naast de inzet van de individuele medewerker om bij te dragen aan de verandering binnen de organisatie is er voor een blijvende verandering meer nodig. Om een succesvolle verandering te bereiken zijn er een aantal elementen die aandacht behoeven. Een aantal hiervan wordt hieronder benoemd. Leiderschap is een van de elementen waar veel onderzoek naar is gedaan. Hoe kun je als teamleider, manager of bestuurder nu een waardevolle bijdrage leveren aan een veranderingsproces? Door zichtbaar en overtuigend uit te dragen wat het doel en het verwachte resultaat van de verandering is (Gilley, Gilley en McMillan, 2009; Kotter, 2001). Daarbij is het belangrijk om interactie met de medewerkers op te zoeken en ook ruimte te bieden aan eventuele angst en weerstand die er bij een verandering kan komen kijken (Thomas, Sargent en Hardy, 2011).



Wil je medewerkers mee krijgen dan is het zaak dat het doel en het verwachte resultaat hun interesse wekt en aansluit bij hun intrinsieke behoeftes. Een bestuurder zal bijvoorbeeld effectiever zijn als hij/zij tijdens een kick-off bijeenkomst het doel van een RI&E koppelt aan de wensen en behoeften van de medewerkers. Als het doel wordt verwoord als een (nog) fijnere en veiligere werkplek wordt dit door de medewerkers beter ontvangen dan een mededeling in een memo dat er een nieuwe RI&E moet komen om te voldoen aan de eisen van de arbeidsinspectie.

De manier van communiceren over de verandering is dus een andere belangrijke factor bij een succesvolle verandering. Door uit te dragen wat het doel is en rollen en taakduidelijkheid te bieden kan onzekerheid worden weggenomen waardoor de veranderingsbereidheid wordt vergroot (Elving 2005; Kotter 2001). Daarbij is het belangrijk om niet alleen schriftelijk maar ook mondeling te communiceren en zoals gezegd ook de interactie op te zoeken (Kotter, 2001; Thomas, Sargent en Hardy, 2011). Voornoemde elementen lijken misschien een open deur en vanzelfsprekend en toch blijkt het in de praktijk niet altijd zo makkelijk te zijn. Heeft u behoefte om te sparren over bijvoorbeeld de borging van implementatietrajecten? Neem dan contact op met uw adviseur bij Triaspect of via info@triaspect.nl.