



NUTSHELLS

DUURZAAM VERANDEREN

Kernvraag

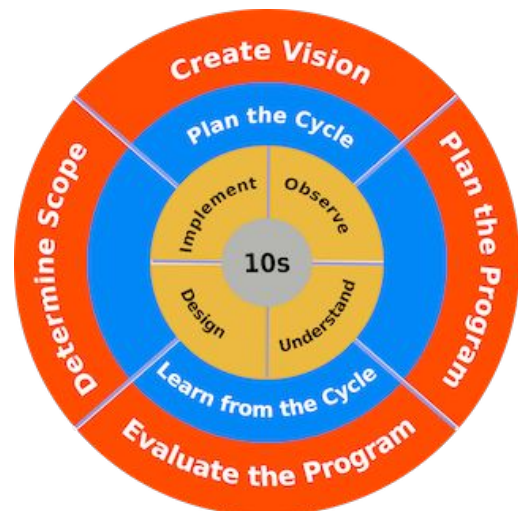
Veranderen is voor ons 'Duurzaam veranderen zonder gedoe'. Verandering grijpt zo snel om zich heen dat verandering echt de enige constante is geworden. Organisaties moeten daarom wendbaar zijn. Dit betekent continu aandacht voor verandering, maar dan wel zo dat deze veranderingen worden gedragen door de mensen in de organisatie en daarmee blijvend, duurzaam, zijn. En gedoe komt er toch, is soms ook noodzakelijk, maar met een slimme aanpak beperk je onnodig gedoe en werk je tegelijkertijd aan het meer flexibel maken van je organisatie.

Hoe wij het doen

"As the world becomes more [...] complex and dynamic, work must become 'learningful'" Senge, Fifth Discipline.

Organisaties en veranderingen steeds complexer.

De enige manier om én goed draagvlak te creëren én goed om te gaan met al deze complexiteit is het toepassen van een lerende aanpak. Deze gedachte wordt ook ondersteund door wetenschappers als Lewin, Argyris en Senge. Zo wordt de organisatie in staat gesteld de verandering bottom-up uit te vinden. Tegelijkertijd zal het senior management verandering ook willen sturen en zal daarom ook top-down elementen moeten hebben.



Wetenschap zegt: gepland veranderen is slechts beperkt succesvol. Homan stelt dat het veel meer gaat over het 'toevallige' gesprek, het discours. Maar dit discours kun je wel faciliteren en beïnvloeden. Waar het in de kern om gaat is dat mensen wel willen veranderen, maar niet veranderd willen worden. Ruimte voor bottom-up veranderen is dus essentieel voor het bereiken van succes.

Wetenschap zegt ook: verandering met een aanpak is aantoonbaar meer succesvol. Een aanpak is dus essentieel, maar dan wel eentje die ruimte biedt. De RibbonWood 10s (10 stappen) aanpak is een lerende aanpak die steunt op diverse praktische en wetenschappelijke inzichten. Denk aan agile/ scrum - lerend werken in sprints met zelfsturende teams; Argyris met double loop learning - stel ook het systeem ter discussie; Homan - het 'toevallige' gesprek, het discours is belangrijk; Lewin - Action Research; Lencioni - conflict mag op basis van vertrouwen; Senge - de vijfde discipline, leren is essentieel; etc.

De RibbonWood 10s aanpak bestaat uit 10 stappen en 6 principes. Waarbij de principes meer leidend zijn dan de stappen. We passen dit model met succes toe sinds 2012 en verwerken sindsdien al onze ervaringen in dit model. Meer lezen? <https://www.ribbonwoodconsultancy.com/aanpak-10s>

Meer weten?

- Chat met ons op onze site of boek een vrijblijvende [kennismaking van 30 minuten](#).
- Bel ons op +31 85 130 23 97 of stuur ons een mail: info@ribbonwoodconsultancy.com