



# VERANDEREN, DA'S EEN KWESTIE VAN WILLEN, KUNNEN EN MOGEN

1

IS ER TIJD?

● Dit moet op heel korte termijn (enkele dagen of weken) worden opgelost. (-)

● Als we over een jaar iets kunnen implementeren, en een jaar later verbetering zien in praktijk ... dat zou mooi zijn. (+)

TIP

Geef tijd aan de mensen die hun schouders zetten onder een veranderingsproces.

2

IS IEDEREEN HET EENS?

● Bestuurders zien een probleem, maar de medewerkers of deelnemers niet. Of omgekeerd. Er is geen draagvlak, met iedereen erop. (-)

● Alle betrokkenen voelen dezelfde verontwaardiging over het probleem. En vinden het een prioriteit om dit urgent probleem te tackelen. (+)

TIP

Geef een mandaat aan jeugdwerkers om aan de slag te gaan. Bestuurders hoeven het proces echt niet zelf te bedenken en te trekken, maar geven wel de ruimte aan de medewerkers om ermee aan de slag te gaan.

5

IS ER EEN MOTOR?

● Trekkers, planning, timing ... dat mankeert. Niemand heeft echt een overzicht om te geraken waar we zouden kunnen geraken. (-)

● De stuwende kracht komt vanuit iemand die het doel voor ogen houdt, die een planning en een timing heeft voor tussenstappen ... (+)

TIP

Zorg voor een mix van denkers en doeners. En hou het voor beiden boeiend, al zijn er fasen van denken en van doen. En opgelet: bestuurders zijn niet louter denkers, en jeugdwerkers niet louter doeners.

6

IS ER GOESTING?

● De juiste mensen hebben de passie en energie voor een veranderingsproces. Ze zijn zich bewust van het tandje dat ze zullen moeten bijsteken. (+)

● Er is weinig enthousiasme om aan het intensieve traject naar verandering te beginnen. De mogelijke bedreigingen die boven dit proces hangen, halen motivatie onderuit. (-)

TIP

Meet de temperatuur bij mensen die dit proces trekken. Passie en gedrevenheid zal helpen om de juiste mensen te overtuigen.

Je detecteert een uitdaging, een probleem of een behoefte in je organisatie? Met deze **checklist** kun je in zeven stappen uitvissen of je organisatie klaar is om dit aan te pakken. En zo niet, dan weet je waaraan je kunt werken.



(+) Dit geeft een innovatief plan meer slaagkans.  
 (-) Dit kan een spelbreker zijn, de tip kan helpen ...

3

### IS ER RUIMTE VOOR CREATIVITEIT EN EXPERIMENT?

● We kunnen buiten de lijntjes denken, proberen en evalueren. En zo bijleren. Er is 'veilige speelruimte'. De organisatie is 'beweeglijk' genoeg om nieuwe dingen te starten en problemen onderweg op te vangen. (+)

● Er mag niet worden gebrainstormd naar fundamenteel nieuwe mogelijkheden. Als we iets zouden uittesten, en het mislukt ... dan is het hele verdere proces van tafel. Omdat er weinig vertrouwen, weinig budget ... is. (-)

TIP

Geef ruimte om te falen en te testen. Een 'vloeibaar' organisatieklimaat stimuleert creativiteit en laat toe dat risico's worden genomen.

4

### KRIJGEN ALLE BETROKKENEN DE ROL DIE HEN BEVALT?

● Beslissingen worden louter top-down genomen, zonder betrokkenen of specialisten van binnen of buiten de organisatie. Of de belangrijkste mensen in dit proces zijn louter denkers (geen doeners), of omgekeerd. (-)

● Heel wat verschillende betrokkenen kunnen participeren aan het traject. Ze kunnen hun ervaringen, meningen en ideeën delen. Het is duidelijk wie meedenkt, wie beslissingen neemt, van wie actie verwacht wordt. (+)

TIP

Identificeer wie te maken zal krijgen met een verandering, en laat deze doelgroep(en) participeren aan het denkwerk over het proces zelf en de uiteindelijke verandering. Koppel weliswaar niet alles voortdurend terug. Neem stappen vooruit. Beter een keertje vallen en opstaan, dan wachten en stilstaan.

7

### HOE OPEN DENKT EN WERKT DE ORGANISATIE?

● Mensen binnen de organisatie kijken over 't muurtje: wat gebeurt er bij andere organisaties? (+)

● Het denkwerk en de praktijk van de organisatie laat zich niet inspireren door de wereld errond. (-)

TIP

Wees als organisatie 'verbonden' in netwerken van andere organisaties, en wees alert voor trends en tendensen. ➔

#### MEER VAN DAT!

Wil je meer weten over sociale innovatie en het Innovatielab?

→ Mail je vraag naar [line.ostyn@ambassade.be](mailto:line.ostyn@ambassade.be)

Volg op Fourage van 03.02.2018 de sessie 'veranderingsmanagement'

→ [ambassade.be/fourage-2018](http://ambassade.be/fourage-2018)

