

ACTIEBEREIDHEID

- Betrek mensen in een pilootproject, zodat ze zich al expliciet engageren van in het begin.
- Check of er begrip & buy-in is voor de verandering. Geef de mogelijkheid om zorgen te ventileren.
- Nodig vertegenwoordigers van key-stakeholders en tegenstanders van bij de start uit in je taskforce.
- Begin met de kleinst mogelijke stap in de gewenste richting, maak die uiterst concreet en beloon gewenst gedrag onmiddellijk.
- Voorzie de nodige informatie en training om mensen succesvol en snel de eerste stappen te laten zetten.
- Vraag mensen 'hoe' ze iets zullen vastnemen, i.p.v. hen louter een taak of verantwoordelijkheid mee te geven.
- Laat de betrokkenen participeren bij het invullen van hoe er met de nieuwe processen zal omgegaan worden.
- Laat teamleden hun eigen regels formuleren en opvolgen: de kans dat ze tegen hun eigen geformuleerde regels ingaan is zeer klein.
- Creëer bondgenootschap door kleine gunsten te vragen, vb. advies geven.
- Begin onderhandelingen met het bespreken van de gemakkelijkste topics.
- Maak zeer regelmatig een overzicht van alles wat al verwezenlijkt werd en informeer de medewerkers over de reeds geboekte resultaten én hun effecten.
- Ontlast medewerkers tijdelijk van een aantal administratieve taken. Daardoor kunnen ze meer tijd en energie steken in de nieuwe werkprocessen en kunnen ze zich die toe-eigenen.
- Presenteer jouw idee als consistent met wat van belang is voor de ander (“Als voor jou efficiëntie belangrijk is, dan heb ik hier een systeem dat...”)
- Waarschuw voor mogelijk inconsistentie. (“Hoe kunnen we veiligheid zo belangrijk vinden en toch niet...”)

