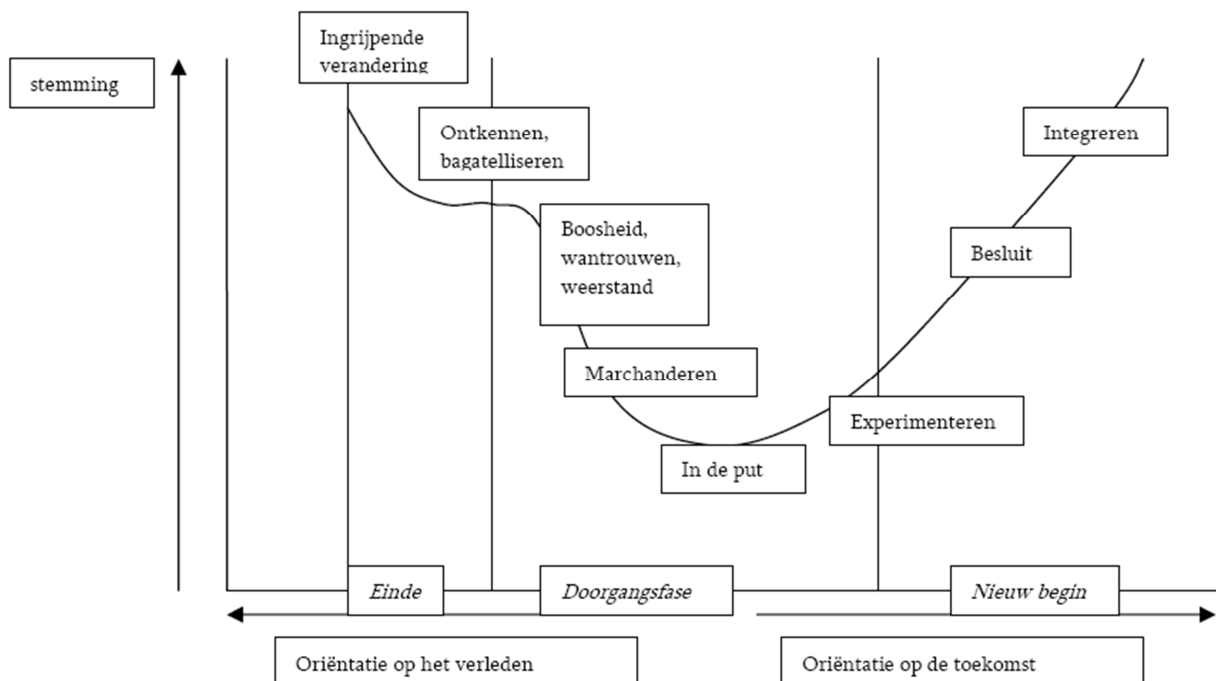


Transitiemodel bij veranderingen

Bij een reorganisatie of andersoortige organisatiewijziging die impact heeft voor medewerkers, kunnen onderstaande fasen worden onderscheiden. De oriëntatie verschuift langzaam van het verleden naar de toekomst. De stemming neemt gedurende het traject af en klimt daarna langzaam op.



Door vanuit het management gericht met deze fasen om te gaan kan het veranderproces beter en sneller worden doorlopen. Hieronder staan de belangrijkste tips die daaruit voortkomen:

1. Bij het aankondigen van een ingrijpende verandering is de respons beperkt. Dit betekent niet dat er geen weerstand zal volgen. Het duurt een tijdje voordat het besef doordringt dat de verandering medewerkers ook persoonlijk zal raken.
2. Zolang er een oriëntatie is op het verleden: herhaal de boodschap en leg uit waarom de verandering gewenst is. Doe dit als er boosheid, wantrouwen en weerstand is, maar ook als er gemarchandeerd wordt. Juist dan is het van belang de veranderdoelstellingen vast te houden! Benoem het gevoel van medewerkers, durf mee te gaan in dit gevoel. Blijf ondertussen eerlijk en duidelijk: het wordt niet meer zoals vroeger. Ga niet overtuigen, maar nodig medewerkers uit om naar de toekomstige invulling van hun werk te kijken.
3. Bij een oriëntatie op de toekomst hoort experimenteren. Geef hierin de ruimte. Initiatief dat zich richt op de toekomst helpt medewerkers om weer 'naar voren te kijken'.