

Socratische gespreksleiding bij veranderingen en nieuwe plannen in organisaties

Veranderingen

Veranderingen volgen elkaar in steeds hoger tempo op: fusies, reorganisaties, personeelsbeleid, klantgericht-, bedrijfsmatiger werken en nog vele andere voorbeelden. In de organisatie heeft men regelmatig zo zijn twijfels bij nieuwe plannen. Het gaat immers nu toch goed. Om veranderingen te realiseren is draagvlak en acceptatie nodig. Om dit te bereiken is veel tijd en energie nodig.

Het management heeft natuurlijk argumenten voor de verandering. Wanneer de medewerkers onvoldoende op de hoogte zijn van deze argumentatie ontstaat er wantrouwen. Dan ontwikkelen zich tegenkrachten. Voorts dringen bij het ontbreken van rechtstreeks contact, waardevolle ideeën van medewerkers, als input voor de verandering, niet altijd door tot het management.

Om weerstand bij veranderingen weg te nemen, en dus tijdswinst te boeken, zijn een goede communicatie en een rechtstreekse verbinding tussen het management en de medewerkers dus essentieel. Ervaring heeft geleerd dat door een begeleide, interne discussie te houden de openheid wordt vergroot. De aanwezigheid van een onafhankelijke gespreksleider voor het stroomlijnen van de discussie is hierbij aan te bevelen. De gespreksleider coördineert de dialoog en de vragen. Binnen twee à drie uur zijn de belangrijkste vragen gesteld en zaken aan de orde geweest en voelt iedereen zich persoonlijk betrokken bij de op handen zijnde veranderingen.

Aanpak

Het management of een deel daarvan geeft als forum toelichting op en uitleg bij de plannen. De plannen zijn in de voorbereiding samengevat in stellingen door het management en de gespreksleider. Aan de hand van deze stellingen vindt de dialoog plaats, waarbij de gespreksleider de vragen en opmerkingen tussen het forum en aanwezigen met elkaar verbindt. Van belang is om de diverse aspecten, die tijdens de discussie naar voren komen, te notuleren. Deze kunnen later bij de implementatie worden gebruikt.

Voordelen

- Men wordt niet voor een voldongen feit geplaatst
- Men kan als groep zijn mening en ideeën geven
- Er is minder ruis en onrust in de organisatie
- Het voorkomt onnodige problemen

BALD CONSULTING

DE KUNST VAN HET VRAGEN STELLEN

Resultaat

- De acceptatie wordt vergroot en er wordt draagvlak gecreëerd
- Er komt meer duidelijkheid en begrip
- Er is een grotere motivatie en er komt positieve energie vrij voor de verandering

Benodigdheden

- Een zaal met voldoende loopruimte
- Eventueel een geluidsinstallatie met draadloze microfoon
- Een overheadprojector en flip-over

Te nemen stappen

- Kennismaking
- Vooroverleg
- Inlezen van plannen
- Vaststellen van de stellingen
- Organisatie bijeenkomst
- Bijeenkomst

Bald Consulting

- Socratisch
- Onafhankelijk
- Non-conformistisch
- Kennis van mens & organisatie
- Nuchter & zakelijk
- Politiek gevoel

Gespreksleider

Als een rode draad door de loopbaan van Harry van Ingen lopen de wens en het vermogen om mensen en organisaties aan het denken te zetten en in beweging te brengen, zowel op technisch, organisatorisch - als persoonlijk gebied. Op luchtige wijze treedt hij op als facilitator, opdat mensen de kennis optimaal overgedragen krijgen.

Selectie van opdrachten

KIVI	Ingenieurs als startende ondernemers
ABOP	Werkdruk docenten in het hoger beroepsonderwijs
Hanzehogeschool	Opening intern uitzendbureau Invoering van contractactiviteiten Samenwerking inservice-opleiding en opleiding MBRT
Overheden	Invoering informatiesystemen