



Wat leuk dat je mijn gratis e-book met “10 waardevolle tips om jouw veranderproject te laten slagen” hebt gedownload!

Met dit e-book help ik je om verandering niet langer als last te zien, maar als kans om te groeien als leider. Misschien merk je dat je vooruit wilt, maar dat je team of leveranciers blijven hangen in oude patronen. Of dat de operatie je meer opslokt dan je lief is, waardoor strategische onderwerpen blijven liggen.

In de komende pagina's deel ik 10 praktische en direct toepasbare tips die je helpen om je veranderproject wél te laten slagen, met meer rust, richting en resultaat.

Even voorstellen



Mijn naam is Gijsbert Hagens en ik hou mij bezig met veranderprojecten. Ik heb al meer dan 15 jaar ervaring binnen Inkoop en Facility Management en heb gewerkt voor organisaties als Vivat, ING, KPN, Alliander, ASML, de Volksbank en Rijkswaterstaat. Ik heb HBO Commerciële Economie gestudeerd en dit jaar heb ik mijn Master Bedrijfskunde (richting Leadership & Management) aan de Universiteit van Amsterdam behaald.



Wantrouwen is de start van ellende bij veranderingen en samenwerkingen

Ik merk dat er vaak problemen zijn op het gebied van samenwerking en/of veranderprojecten. En dat gaat ook vaak samen, want om beter te kunnen samenwerken, moet je kunnen veranderen. En is er een verandering nodig, dan moet je kunnen samenwerken.

Dit soort uitdagingen kunnen spelen binnen jouw organisatie of binnen je team, maar het kan ook spelen in de samenwerking met leveranciers die een stuk van de dienstverlening voor hun rekening nemen.

Op een moment dat het niet lekker loopt, ontstaat er vaak wantrouwen. Wantrouwen tussen mensen zorgt voor vertraging. Want opeens moet bijvoorbeeld alles schriftelijk bevestigd worden, waar voorheen je iets even met iemand mondeling besprak. Wantrouwen zorgt er ook voor dat je vaker gaat praten over een nog strakkere aansturing van de leveranciers en het bespreken van KPI's. Je komt vaker in escalatiemeetings terecht en het spreekwoordelijke stoplicht staat vaker op oranje of rood in plaats van op groen.

Ook als eindverantwoordelijke of leidinggevende word je dan vaker de operatie ingetrokken. Of doordat je opeens allerlei meldingen in je mailbox ziet verschijnen, of omdat je vaker aan tafel zit tijdens leveranciersoverleggen. Terwijl dat een aantal maanden terug nog gewoon gedaan werd door je inkoper, contract- of servicemanager.

Jij en je team zijn denken vaker in bedreigingen, ervaren wantrouwen en weerstand en zien steeds minder vaak de kansen op ontwikkeling.

Met mijn **tien tips** help ik je om veranderprojecten **effectiever** aan te pakken. Het helpt je om **meer vertrouwen en draagvlak** te creëren en je leert hoe je **slim gebruik kunt maken van feedback**.



Tip 1

Stop met te blijven denken dat 70% van alle projecten mislukt

70% van de veranderprojecten mislukt, zegt men wel eens. Verandering in organisaties is ook moeilijk. Net zoals het moeilijk is om een berg te beklimmen of een halve marathon te rennen. Het vereist oefening en inspanning, maar als je dat ook echt doet, dan is de kans om te slagen groot!

Success is the sum of small efforts, repeated day in and day out
(Robbert Collier).



Tip 2

**Voordat je er vanuit gaat dat je project mislukt,
definieer eerst je succes**

Succes of Mislukking hangen af van:

Wat je vraagt

Wie je vraagt

Wanneer je het vraagt

*Success is most often achieved by those who don't know that failure
is inevitable (Coco Chanell)*



Tip 3

Gebruik weerstand in je voordeel

De eerste vraag moet niet zijn “waarom zitten zij in de weerstand”, maar “waarom ervaar ik het als weerstand”. Weerstand kan een waardevolle manier van feedback zijn, afkomstig van betrokken collega's, met veel kennis.

We all need people who give us feedback. That's how we improve
(Bill Gates)



Tip 4

**Klaar zijn om te veranderen is iets dat
eerst gevoeld en doorleefd moet worden**

Help mensen te begrijpen waarom de voorgestelde verandering
gepast is en geef mensen de kans om hun vertrouwen te laten
groeien.

When people are ready to, they change (Andy Warhol)



Tip 5

Zorg voor een duidelijke visie van jouw missie

De visie is een (positief) beeld van de gewenste situatie waar de verandering voor moet zorgen. Goede visies zorgen voor een balans tussen aandacht voor de plotselinge verandering en het gevoel om wel voortgang te boeken.

If you are working on something exciting that you really care about, you don't have to be pushed. The vision pulls you (Steve Jobs)



Tip 6

Je kan niet genoeg communiceren!

Zorg voor relevante communicatie op het juiste moment.
Maak een communicatieplan (gebaseerd op je visie) en zorg dat je
je er aan blijft houden.
Pas je communicatiekanalen aan waar nodig.

*The single biggest problem in communication is the illusion it has
taken place (G.B. Shaw)*



Tip 7

Geef mensen een stem

Zorg ervoor dat je communicatie interactief is.

Nodig uit tot het geven van feedback.

Door middel van een leiderschapsstijl die mensgericht is, kan je voorkomen dat het stil blijft en dat je niks hoort.

Zorg voor een psychologisch veilig teamklimaat.

Denk er aan dat je zowel op formele als op informele wijze het gesprek aangaat en probeert feedback te krijgen.

You get your inspiration - suggestions - wherever you have to, even from your mother (Vikram Seth)



Tip 8

**Het is alleen maar “eerlijk”
als het ook als “eerlijk” wordt ervaren.**

Eerlijkheid is er in verschillende vormen:

- Eerlijke uitkomsten?
- Eerlijke processen?
- Eerlijke behandeling van mensen?
- Eerlijke communicatie?

Belangrijk hierbij is dat mensen eerder bereid zijn om ongunstige beslissingen te accepteren, wanneer ze het gevoel hebben dat de beslissing op een eerlijke manier is genomen, met het afwegen van diverse belangen.

Mensen willen het gevoel hebben dat hun belangen serieus zijn genomen en dat ze met waardigheid en respect zijn behandeld.

Win or Lose, do it fairly (Knut Rockne)



Tip 9

Het midden is de sleutel tot succes

Het middenmanagement speelt een cruciale rol in het mogelijk maken van een effectieve verandering.

Dankzij hun praktische ervaring zijn zij erg effectief in het op gang brengen van verandering.

Middenmanagement kan zorgen voor de logische toepasbaarheid.

Zij kunnen het grotere organisatieperspectief en de reden waarom er verandering nodig is, vertalen naar hun eigen teams.

The middle of every successful project looks like a disaster (R.M. Kanter)



Tip 10

Hou het simpel!

Simpel: als alle belangrijke tips al in de eerste negen tips zitten, waarom hebben we dan een tiende nodig?

*Everything should be made as simple as possible, but not simpler
(attributed to Albert Einstein)*

Change Management was one of the courses I completed as part of the Executive Program in Management Studies – Leadership & Management at the University of Amsterdam. These 10 Tips for Effective Change Management were developed and approved by the Class of 2022.



Vond je deze tips waardevol, maar zit je nog steeds met je handen in het haar?



Veranderen vraagt aandacht, tijd en energie. En soms ook iemand die even met je meekijkt. Iemand die helpt om overzicht te houden, richting te kiezen en de juiste stappen te zetten.

Zit jij midden in een veranderproject en wil je daar meer rust en resultaat brengen? Boek dan een gratis call van 30 minuten. Tijdens dat gesprek bespreken we kort jouw situatie en geef ik je praktische tips waar je direct mee aan de slag kunt.

Plan je gesprek via:

fantastical.app/gijsberthagens/3tips



Gijsbert Hagens

Anders denken. Eerlijk zeggen. Verandering brengen.

Veranderen met Hagens | 06-30 08 59 55 | gijsbert@veranderenmethagens.nl