

Verandermanagement benaderingen

Opdracht:

1. Bepaal welk gedrag je wilt veranderen in je omgeving (kies dus ook een persoon).
2. Kies een benadering, gebaseerd op een van de drie mensbeelden (zie hieronder).
3. Maak een plan voor hoe je die benadering kunt gebruiken, om het gekozen gedrag in je omgeving te veranderen.

1. Sociaal mensbeeld

Human relations benadering.

https://nl.wikipedia.org/wiki/Human_relations

De human relations-benadering van verandermanagement is een manier om te zorgen dat mensen zich goed voelen en dat ze gemotiveerd zijn om te veranderen. Het gaat erom dat mensen niet alleen maar machines zijn die je kunt gebruiken, maar dat ze individuen zijn met hun eigen gevoelens en behoeften. Als je veranderingen wilt doorvoeren, is het belangrijk om goed te communiceren met mensen en om ze te motiveren om mee te doen. Je moet ze dus betrekken, complimenten geven en laten doen waar ze goed in zijn.

Organisational development benadering.

https://en.wikipedia.org/wiki/Organization_development

De Ontwikkelingsbenadering van verandermanagement richt zich op het verbeteren van de prestaties van mensen door middel van veranderingen in hun mentaliteit en werkwijze. Het legt de nadruk op het belang van communicatie en samenwerking. Je werkt dus samen om veranderingen door te voeren. Je moet luisteren naar de zorgen en ideeën van mensen.

2. Egoïstisch mensbeeld

Rational choice benadering

Deze benadering gaat ervan uit dat mensen rationele beslissingen nemen op basis van hun eigen belangen en dat deze beslissingen leiden tot de beste resultaten. Om goede beslissingen te nemen hebben mensen de juiste informatie nodig over wat het probleem is, wat de oorzaken zijn van dat probleem om vervolgens logisch tot oplossingen te kunnen komen. Als je mensen wilt veranderen zul mensen moeten uitleggen waarom jouw idee de beste voor hen is.

<https://nl.wikipedia.org/wiki/Rationelekeuzetheorie>

Contingency benadering

De contingentie benadering van verandermanagement stelt dat er geen enkele manier is om mensen te veranderen die voor alle situaties werkt. In plaats daarvan moet je je aanpak afstemmen op de specifieke omstandigheden van je omgeving. Dit betekent dat je verschillende benaderingen moet gebruiken voor verschillende situaties. Je zult dus eerst de hele omgeving in kaart moeten brengen om een goed plan te kunnen maken waarmee je het gedrag van mensen kun veranderen.

<https://nl.wikipedia.org/wiki/Contingentietheorie>

3. Dolend mensbeeld

Incremental approach (Lindblom)

<https://nl.wikipedia.org/wiki/Incrementalisme>

Lindblom zegt dat mensen niet van veranderingen houden. Bovendien is het bijna onmogelijk om een compleet plan te maken voor een grote verandering. Je weet daar gewoon niet genoeg voor. Als je dus veranderingen moet doorvoeren, doe je dat door middel van kleine stapjes in plaats van grote veranderingen. Deze benadering gaat ervan uit dat mensen beter in staat zijn om kleine veranderingen te begrijpen en te accepteren dan grote veranderingen.

Model van geplande verandering (Lewin)

Ook volgens Lewin houden mensen niet van veranderingen. Het is daarom ongelooflijk moeilijk om mensen te veranderen. Hij zegt dat je dit het beste kunt doen in drie fasen: unfreezing, changing en refreezing. In de eerste fase moet je de huidige situatie goed begrijpen en de noodzaak van verandering communiceren. Je moet mensen dus een beetje bang maken. In de tweede fase moet je de veranderingen doorvoeren en in de derde fase moet je ervoor zorgen dat de veranderingen worden geïnternaliseerd en dat mensen zich aanpassen aan de nieuwe situatie. Daarna komt alles weer tot rust.

<https://managementmodellensite.nl/lewins-model-organisatieverandering/>