

Hoe beoordeel je een plan?



Lees
verder!

for a change

for a change

Veranderaars werken vaak met een plan dat door een ander is gemaakt.

Hoe kun je zien of de richting van zo'n plan solide is?

Daar heb ik een simpele manier voor. Het is een woordentest in twee stappen.

for a change

Stap 1: A en B-tekst

Markeer in het plan de woorden die iets zeggen over het nu, en waarom dat voelt als een probleem.

Dat noem ik A-woorden.

Ze gaan over de urgentie van het plan.

for a change

Zoek ook naar de B-woorden. Het is tekst over wat de maker van het plan **straks** wil bereiken.

Zie je hoe B een antwoord is op A?

Dan geeft het plan een gevoel voor richting.

for a change

Stap 2: wat- en waarom-tekst

Verdeel nu de A-woorden én de B-woorden in twee categorieën: wat-woorden en waarom-woorden.

Wat-woorden gaan over zaken die in de organisatie ingevoerd, gebouwd, gemaakt of ontwikkeld gaan worden.

for a change

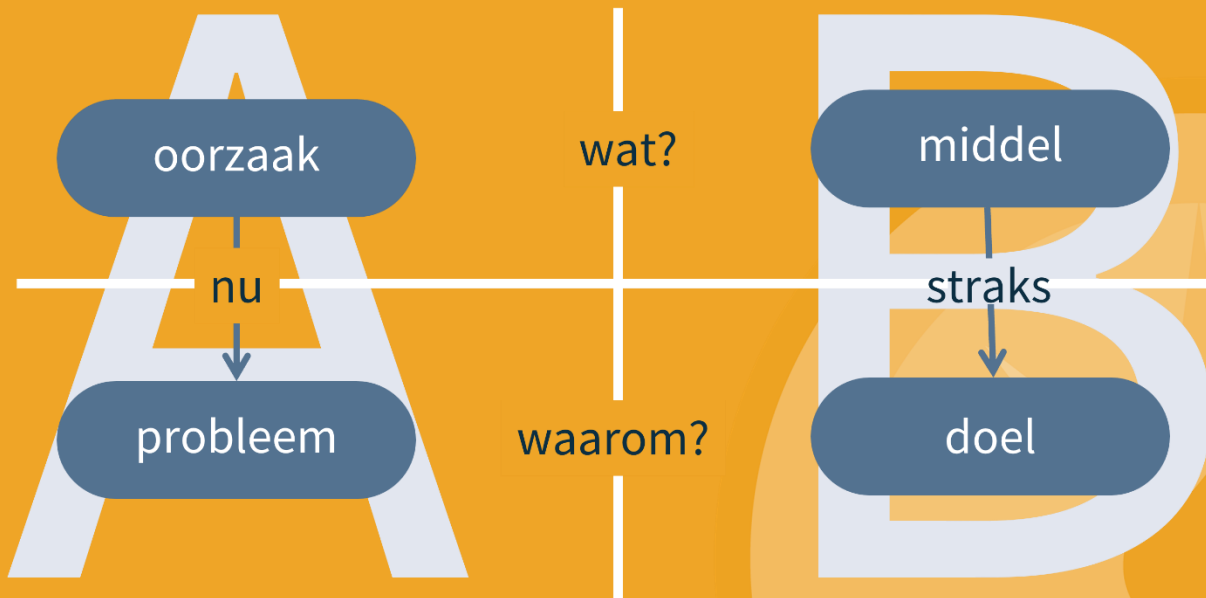
Waarom-woorden zijn woorden over waarden of prestaties. Ze gaan over iets dat de organisatie bijdraagt aan zijn afnemers (denk aan gezondheid, veiligheid, toegankelijkheid).

Zet nu alle A-woorden links en de B-woorden rechts.

for a change

En de wat-woorden boven en de waarom-woorden beneden.

Dan ontstaan vier kwadranten:



for a change

Staat er niets in de twee onderste kwadranten?

Dat is een teken van doel-middelverwarring.

De organisatieverandering is een doel op zichzelf geworden. Door gebrek aan focus zal het gesprek blijven hangen in abstracte en richtingloze discussies.

for a change

Staat er niets in het kwadrant linksboven over oorzaken?

Dan is de verandering een schot hagel.

Want als je niet weet hoe een prestatieprobleem ontstaat, weet je ook niet waar je de oplossing moet zoeken.

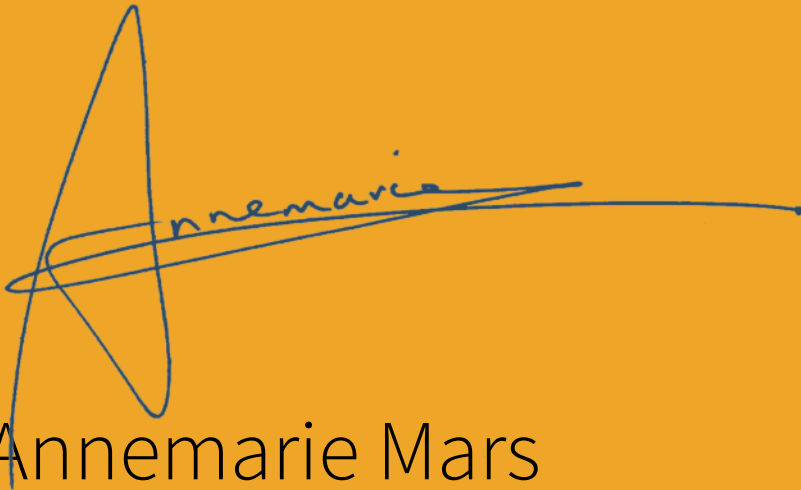
for a change

Vormen de vier kwadranten een samenhangend geheel?

Dat is een teken van een solide gevoel voor richting.

for a change

Succes met het gesprek over
verandering!



Annemarie Mars

