

VERNIEUWEN DOOR TE VERANDEREN

Innovatiespel “Waarom veranderen”

Herkent u dat ook? Goed bedoeld wordt er een innovatie (in het onderwijs) ingezet en bijna net zo vaak mislukt deze ook. De bovenste la van de manager ligt vaak vol met goedbedoelde innovaties. Dit innovatiespel moet teams helpen om samen te ontdekken wat de “waarom” is van de innovatie.

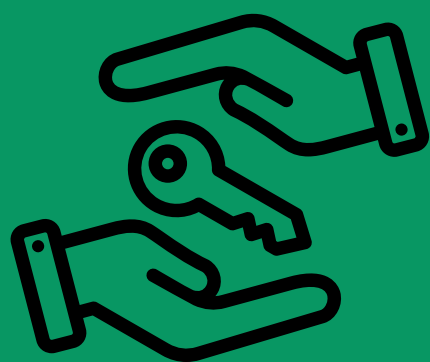


STAP 1. BEPALEN VAN DE NOODZAAK

Om open te staan voor verandering, is het cruciaal de noodzaak ervan vast te stellen: is het opgelegd of gebaseerd op een gedeelde visie? In deze fase bepalen we samen de kijk op de innovatie en waarom we deze innovatie zouden willen.



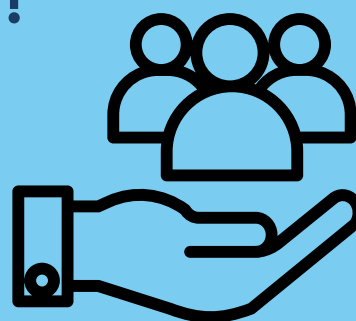
STAP 2. WIE IS WAAR EIGENAAR VAN?



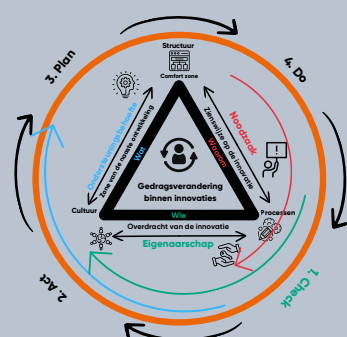
Vaak wordt van bovenaf verteld wat medewerkers anders moeten doen, en managers zijn dan verbaasd dat dit niet zomaar gebeurt. Bij sociale innovatie werkt het anders: de medewerker, die het werk uitvoert, weet beter wat er speelt en wat kan verbeteren. Dit proces vergroot het eigenaarschap

STAP 3. WELKE ONDERSTEUNING IS NODIG?

Na het bepalen van de noodzaak en het eigenaarschap, is het belangrijk om samen te bepalen welke ondersteuning nodig is. Eigenaarschap betekent niet altijd dat de medewerker de verandering kan uitvoeren. Wat is er nodig om dit te bereiken?



STAP 4. INNOVATIE DUURZAAM MAKEN



© Johan Dijkstra

Om de nieuwe structuur duurzaam te maken, is het essentieel om periodiek te checken of we nog de juiste dingen doen volgens het CAPD-principe: eerst Checken of we ons aan de afspraken houden, op basis van de uitkomsten Acties Plannen en deze vervolgens Uitvoeren (Do).

Het gericht inzetten en borgen van de juiste interventies moet ervoor zorgen dat (onderwijs)innovaties slagen en niet ongebruikt bij de manager belanden, waardoor alles bij het oude blijft.

Meer weten of zelf ervaren?



www.waaromveranderen.nl



0638377305



waaromveranderen@gmail.com



Johan Dijkstra