

**Wietske Bosch** is momenteel Directeur zorg a.i. bij Stichting Pergamijn

**Top Skills** Change management, interim management, project management, organizational development. Strategisch leiderschap, coaching en training

**2020** Directeur a.i. Groene Kruis Thuiszorg, De zorggroep

**2019 – 2020** Directeur Gezondheidszorg en Welzijn bij Zuyd Hogeschool

**2018 – 2020** Lid adviesraad sociaal domein Gulpen-Wittem

**2019** Manager Sociaal Werk a.i. MIK-PIW groep

**2017 – 2019** Bestuursvoorzitter Rode Kruis district Zaanstreek-Waterland Noord Holland

# Durf oplossingen vóór te zijn

**“Stel je een goed geformuleerde strategische koers voor, vormgegeven in een plan dat klinkt als een klok. Zulke plannen worden vaak vanuit een heldere visie en ambitie bedacht door een selecte groep leiders. Komen beoogde veranderingen, alle goede bedoelingen ten spijt, uiteindelijk niet of onvoldoende uit te verf, dan wordt het tijd om vragen te stellen.**

Veranderingsprocessen gaan over mensen. Immers, je vraagt medewerkers om uit vaste patronen te stappen. Het is niet wenselijk om veranderingen alleen op papier te laten plaatsvinden, zonder de medewerkers mee te nemen. Loopt het veranderingsproces niet naar wens, dan wordt dat al snel aan weerstand geweten. We vergeten echter vaak dat weerstand voortkomt uit onwetendheid. Het gevolg is dat medewerkers kiezen voor de vlucht vooruit. Ze schieten in de overlevingsmodus en het begrip verdwijnt.

## **Ga het gesprek aan**

De oplossing zit hem in het bevragen van medewerkers. In gesprek zijn en blijven is de manier om medewerkers betrokken te houden bij ambities. Door open, oprechte vragen te stellen maak je contact en schenk je aandacht: hebben wij hetzelfde beeld bij de koers, ambitie en de verandering die daarbij hoort? Wat heb jij daarvoor nodig? Wie heb jij nodig?

## **Het lef van het weglaten**

Vragen stellen lijkt simpel. Maar binnen organisaties is het soms de moeilijkste

uitdaging. Wij zijn immers geneigd om oplossingen te bedenken vanuit het eigen perspectief. Het is zaak deze hardnekkige eigenschap uit te schakelen en om zelfbedachte oplossingen te vermijden. Dit doe je door medewerkers open vragen te blijven stellen, en ze zo mee te nemen in het proces. Vragen stellen en luisteren draagt er sterk aan bij dat medewerkers patronen durven loslaten. Ze krijgen een rol in het veranderingsproces en raken zich bewust van hun invloed op het proces en hun verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd biedt het de vrager inzicht in gedachtenprocessen. Dit biedt weer kansen en uitdagingen om de verandering beter vorm te geven.

## **Wees de oplossing vóór**

Gaat een verandering niet zoals je had verwacht, vraag je dan af of je wel de juiste vragen aan de juiste mensen stelt. Of had je de oplossing al voor de ander bedacht? Haar vóór durven zijn is de basis voor echte verandering.”

**“De oplossing zit hem in het bevragen van medewerkers.”**

