

Edukans werkt met Influencer aan cultuurverandering

“Ik zie het gedrag echt veranderen”



Kees de Jong

Bij ontwikkelingsorganisatie Edukans is cultuurverandering in gang gezet aan de hand van het trainingsconcept Influencer. Het leert de organisatie zelf veranderstrategieën ontwikkelen én realiseren. Gedrag wordt hierdoor bewust en doelgericht. “De manier van werken in organisaties hangt vaak van aannames aan elkaar”, zegt directeur Kees de Jong.

influencer

Edukans richt zich als ontwikkelingsorganisatie volledig op het onderwijs omdat zij scholing ziet als meest duurzame vorm van ontwikkeling. Voor dit werk is de organisatie met 45 medewerkers (begroting 16 miljoen euro) afhankelijk van giften, subsidies en vooral bijdragen van particulieren en acties van scholen. In een snel veranderend werkveld ondergaat de organisatie een cultuurverandering die meer markt- en resultaatgericht is. Om de gewenste gedragsverandering te realiseren, wordt het trainingsconcept Influencer ingezet.

Hoe ziet dit traject eruit?

“Na mijn eigen kennismaking met Influencer en het volgen van een tweedaagse training, heeft eind mei 2011 een teamdag plaatsgevonden, voor de hele organisatie. Daar is stilgestaan bij het belang van gedragsverandering en hoe wij dit gezamenlijk willen aanpakken. Input vanuit de teamdag is door het managementteam uitgewerkt in drie specifieke plannen. Hiermee zijn wij in de dagelijkse praktijk aan de slag gegaan. Het echte werk begon dus na de teamdag.”

“Zorg voor voldoende verankering in de organisatie”

Waarom de keuze voor Influencer?

“Onze organisatie leert hierdoor zelf strategieën ontwikkelen voor onze uitdagingen. Om op korte termijn de organisatie in beweging te zetten, gebruiken wij nu eigenlijk gedragsverandering als aanzet tot attitudeverandering. Vaak gebeurt dat andersom, maar ook dit lukt. Wij geloven in *learning by doing*: voor ontwikkelingslanden, maar ook voor onszelf. Naast gedrag moet natuurlijk tegelijkertijd wel de houding veranderen, anders beklijft het niet goed. Ook kun je met Influencer vrij snel zichtbare resultaten boeken. Dat werkt als katalysator voor het veranderproces.”

Hoe werkt het in de praktijk?

“Wij hebben met elkaar *SMART* meetbare resultaten vastgesteld, gekeken welke gedragspatronen daarvoor effectief zijn en wat daarop van invloed is. Door deze focus zoomen wij structureel in op ons gedrag: van onszelf en collega's. Door die bewustwording gaan neuzen dezelfde kant op en kunnen wij de belangrijke zaken goed doen. Dit klinkt eenvoudig, maar blijkt vaak toch complex. De manier van werken in een organisatie hangt vaak van aannames aan elkaar. Door dat *SMART* te maken, kun je elkaar vastpinnen op feitelijk gedrag.”

Is de organisatie veranderd?

“Wij zitten nu midden in het proces dat in gang is gezet, maar ik heb gedragingen al echt zien veranderen. Opvallend genoeg ook buiten onze centrale thema's. We kunnen deze werkwijze straks ook benutten voor andere projecten. De kracht van dit model is de vertaalslag die een organisatie zelf maakt voor de eigen situatie.”

Wat adviseer je organisaties die deze aanpak overwegen?

“Zorg voor voldoende dragers en verankering in je organisatie. Bij ons zijn de leden van het managementteam en drie werkgroepen de dragers. Dat zou misschien best wat breder kunnen. Het is belangrijk om de veranderingen vóór te leven. Laat zien dat je het echt belangrijk vindt. Daarnaast houden wij maandelijks een plenair overleg over onze voortgang. Maar uiteindelijk moet het in de praktijk van alledag gebeuren. Daar moet je gedrag goed zichtbaar maken in de manier van werken. Dat is in het begin best even lastig, maar uiteindelijk wel heel waardevol.”

Foto: Regier Jaarsma



Foto: Regier Jaarsma



 **edukans**
omdat onderwijs écht helpt