



Verandertraject 'Houding en gedrag'

Welk gedrag moeten medewerkers veel vaker laten zien?

De houding en het gedrag van medewerkers bepalen hoe goed zij samenwerken en presteren. Hoe succesvol de organisatie is. Inzicht in eigen denken en handelen, en dat van collega's, verbetert het wederzijds begrip. Hierdoor voelen medewerkers zich nauwer verbonden, beleven ze meer werkplezier en presteren ze beter. Elkaars gedrag begrijpen, is meer succes ervaren.

Duurzame verandering van binnenuit

De enige weg naar blijvende gedragsverbetering, is verandering van binnenuit. Medewerkers moeten bereid zijn te veranderen: vanuit noodzaak of verlangen. Wij maken medewerkers bewust van hun heersende gedragspatronen, het effect op anderen en het nut van gedragsverbetering. We stimuleren en begeleiden deze ontwikkeling geleidelijk en van binnenuit. Het is aan de medewerkers zélf om de huidige patronen te doorbreken. Alleen dan wortelt nieuw gedrag zich stevig in de organisatie en is het effect blijvend.

Onderling begrip en betere prestaties

Na afloop van het traject 'Houding en gedrag' hebben medewerkers een duidelijk inzicht in hun werkomgeving en beseffen ze wat er van hen verwacht wordt. Ze weten met een positievere werkhouding en gezondere arbeidsethos meer resultaat uit hun functie te behalen. Ze begrijpen hun collega's beter en werken goed met hen samen. Ze nemen verantwoordelijkheid en dragen bij aan team- en organisatiedoelen.

LEVF verandert anders...

- mensgericht
- van binnenuit
- geleidelijk
- met blijvend resultaat

LEVF
verandert

In 6 fases naar **blijvende gedragsverbetering**

Van binnenuit veranderen is blijvend veranderen



1. Inventariseren en adviseren

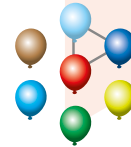
We verdiepen ons in de organisatie, zodat we weten wat er speelt, hoe het probleem ontstaan is, wat het doel is en wie daarbij een rol spelen. Door te luisteren naar en te brainstormen met alle betrokkenen, krijgen we een compleet inzicht in de huidige situatie en gewenste verandering.

Resultaat: Een plan van aanpak, dat de organisatie op het lijf geschreven is.

2. Communiceren en formeren

Tijdens een kick-offbijeenkomst lichten we alle betrokkenen in over de verandering, het traject en ieders verantwoordelijkheden. We vormen een subgroep die zich nauw bij de organisatie betrokken voelt en bereid is te veranderen. Dit zijn de aanjagers van het hele ontwikkelingsproces.

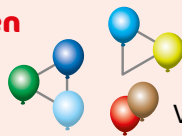
Resultaat: Een stevig draagvlak voor en enthousiaste start van het traject.



3. Begeleiden en bewustmaken

We begeleiden de subgroep en leidinggevendens intensief in de richting van de gewenste verandering. Via coachingsgesprekken, coaching on the job, online coaching, opleidingen, vaardigheidstrainingen, themaworkshops en/of intervisie-sessies stimuleren we bewustwording en motivatie.

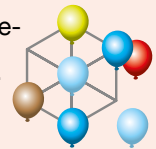
Resultaat: De bewustwording groeit en oude gedragspatronen verdwijnen.



4. Veranderen en verspreiden

De subgroep ervaart succes. Oude gedragspatronen vervagen en maken plaats voor nieuwe. Deze vooruitgang werkt zo aanstekelijk, dat ook andere medewerkers enthousiast raken en gaan meebewegen. De organisatie verandert zo van binnenuit. De leider ondersteunt en faciliteert dit succes.

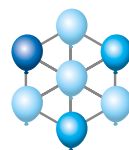
Resultaat: Nieuw gedrag ontstaat en verspreidt zich over de gehele groep.



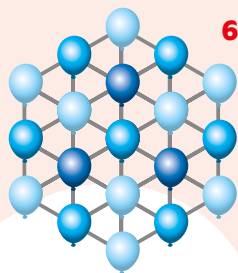
5. Uitwisselen en uitfaseren

Binnen de subgroep vindt een uitwisseling plaats. Nieuwe medewerkers stromen in; 'oude' medewerkers stromen uit. Dit proces herhaalt zich tot de gehele groep de verandering doorgemaakt heeft. Wij trekken ons nu langzaam terug. De leidinggevende kan het proces verder zelf begeleiden.

Resultaat: De verandering verankert zich en medewerkers zijn zelfredzaam.



6. Evalueren en afsluiten



De gedragsverbetering is duidelijk zichtbaar. We evalueren het proces en de resultaten via ons Digitale Coach Platform (DCP), vragenlijsten, interviews en/of teamgesprekken. Ben je tevreden? Dan sluiten we het traject af. Wil je de groei voortzetten? We denken graag mee over het vervolg.

Resultaat: Wederzijds begrip, sterkere verbondenheid en betere prestaties.

Heeft jouw organisatie het le(v)ft duurzaam te veranderen?

Bel of mail ons voor een afspraak!