



Verandertraject 'Crisismanagement'

Hoe blijft uw organisatie sterk tijdens een crisis?

Is de communicatie tijdens een crisis reden tot zorg? Juist als een crisis de organisatie raakt, is het wenselijk dat alle medewerkers zich bewust zijn van hun taken en verantwoordelijkheden. Dat de samenwerking soepel verloopt en de output van de organisatie zoveel mogelijk gehandhaafd blijft. Dan toont een organisatie zijn echte kracht en voorkomt restschade.

Duurzame verandering van binnenuit

De kracht van het managen van een crisis ligt veelal aan de voorkant. Daarom maken wij mensen in de organisatie bewust wat er nodig is om crisisvaardig te zijn. Om dit te bereiken zal er een verandering van binnenuit moeten komen. Deze ontstaat door te reflecteren naar hun rol zowel buiten als binnen een crisis. Wij zetten dit veranderproces in beweging zodat deze gegarandeerd blijvend is.

Zowel voor-, tijdens- als na een crisis

Een crisis kan een organisatie zowel in haar marktpositie als in haar samenwerking verzwakken. Wij maken de organisatie **vooraf** krachtiger doordat we alle medewerkers meenemen in wat een crisis betekent, wat de gevolgen zijn en hoe zij kunnen handelen om de organisatie zo sterk mogelijk te houden. Ook **tijdens** een crisis zijn wij er om te helpen om tot de juiste keuzes te komen. Als het nodig is begeleiden we het personeel om de crisis door te komen. En na een crisis helpen we in de evaluatie en afronding ervan. Hierdoor blijft de organisatie krachtig en flexibel in de markt.

LEVF verandert anders...

- mensgericht
- van binnenuit
- geleidelijk
- met blijvend resultaat

LEVF
verandert

In 6 fases naar **het managen van een crisis**

Van binnenuit veranderen is blijvend veranderen



1. Inventariseren en adviseren

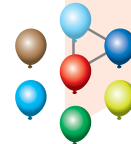
We verdiepen ons in de organisatie, zodat we weten wat er speelt, hoe het probleem ontstaan is, wat het doel is en wie daarbij een rol spelen. Door te luisteren naar en te brainstormen met alle betrokkenen, krijgen we een compleet inzicht in de huidige situatie en gewenste verandering.

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.

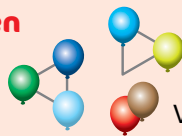
Resultaat: Een stevig draagvlak voor en enthousiaste start van het traject.



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.

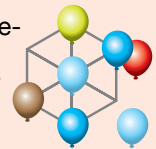
Resultaat: De bewustwording groeit en oude gedragspatronen verdwijnen.



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.

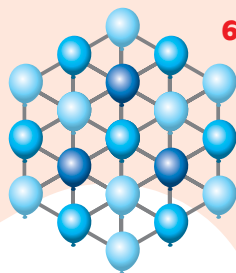
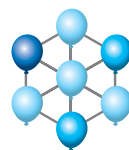
Resultaat: Nieuw gedrag ontstaat en verspreidt zich over de gehele groep.



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!