

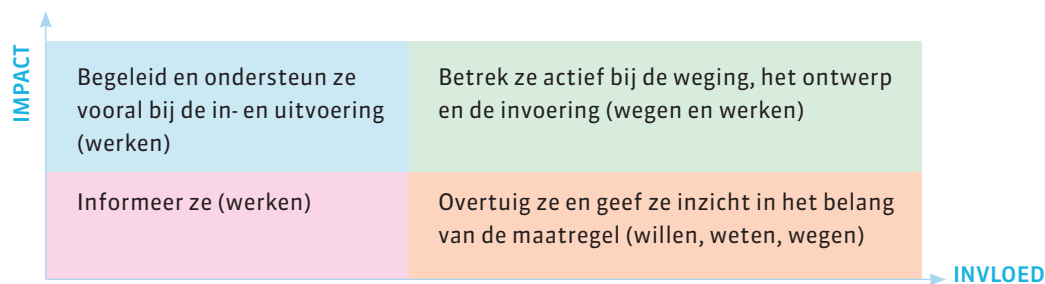
## BETROKKENHEID: BEPAAL WIE JE WANNEER EN HOE BETREKT BIJ JE PROCES

Een schema om een overzicht te krijgen van wie je wanneer betreft tijdens een veranderingsproces.

Stap 1: Vul per maatregel onderstaand schema in.

Niveau van betrokkenheid					
	Voelt de maatregel in taken, positie, functie	Heeft informatie, middelen en expertise van belang voor het succesvol uitwerken van de maatregel	Heeft invloed/macht bij het tot stand komen en invoeren van de maatregel	Punten van 1-10 op niveau van impact	Punten van 1-10 op niveau van invloed
Namen, functiegroepen, afdelingen					

Stap 2: Bepaal per maatregel hoe elke medewerker geïnformeerd en ondersteund wordt. Zet alle personen, functiegroepen, afdelingen in volgend schema:



### Blauw

Deze groep ondervindt veel impact van de maatregel, maar heeft er zelf weinig invloed op. Over bepaalde aspecten kun je ze bij het ontwerp mee inspraak geven. Maar betrek ze vooral bij de invoering van de maatregel. Bij de uitvoering kan het zijn dat ze begeleiding en ondersteuning nodig hebben.

### Groen

Geef deze groep de hoogste prioriteit. Betrek ze actief bij de weging, het ontwerp en de invoering van de maatregel. Want deze mensen ondervinden er veel impact van en hebben er veel invloed op. Werk bij hen bewust aan positieve emotionele betrokkenheid. Bepaal welke competenties, attitudes, materialen en communicatiekanalen ze nodig hebben. Deze groep kan de maatregel uitvoeren en uitdragen.

### Roze

De groep die zowel weinig impact als weinig invloed heeft, krijgt de laagste prioriteit. Zij moeten vooral geïnformeerd worden over de stand van zaken en over het resultaat.

### Oranje

De mensen in deze groep hebben veel invloed (formeel en informeel) op het project of de maatregel, maar ondervinden er zelf weinig impact van. Zij moeten dus bij de start en de besluitvorming betrokken worden (de fasen willen, weten en wegen) en overtuigd zijn van en inzicht hebben in het belang van het project en de maatregelen.

### Stap 3: Verhoog de emotionele betrokkenheid van de medewerkers

Bij de medewerkers die veel impact ondervinden van een maatregel, is een goed evenwicht nodig tussen de mate van autonomie, de competentie en de verbondenheid. Dat evenwicht zorgt voor een gezonde dosis motivatie en engagement.

**Autonomie:** Kan de medewerker zelf voldoende keuzes maken en zelfstandig handelen? Betrek hem actief bij het ontwerp en de invoering van de maatregel.

**Competentie:** Voelt de medewerker zich wel competent genoeg om de maatregel uit te voeren? Zorg voor genoeg informatie, vorming en coaching bij de uitvoering van de maatregel.

**Verbondenheid:** Is er verbondenheid tussen de collega's? Voelt iedereen zich thuis, ondersteund en gerespecteerd?