

Krachtenveldanalyse

tool voor leiderschap bij verandering

Wim Klei 2015

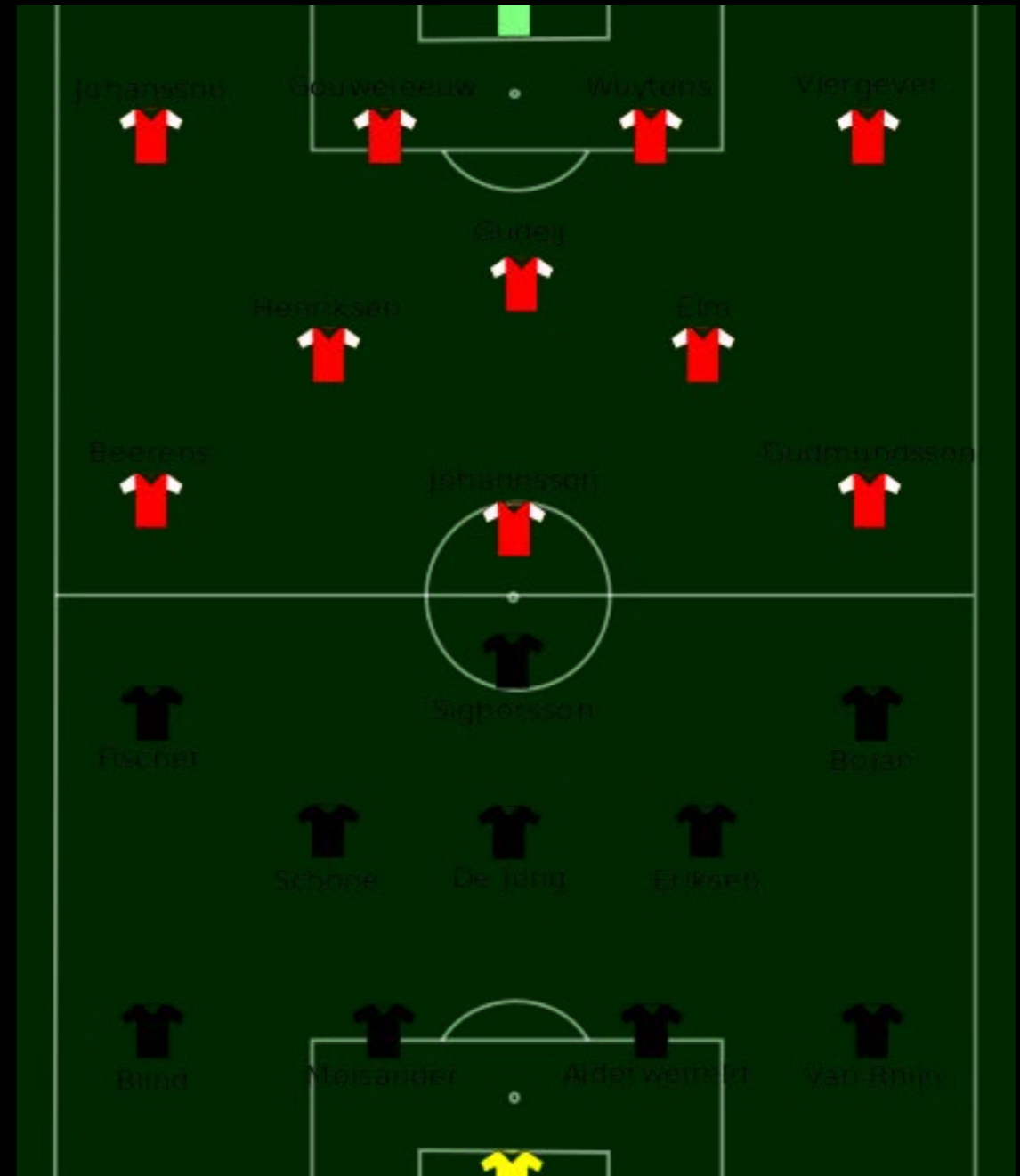
Wat is het

Omgevings-, stakeholder-
of krachtenveldanalyse

Speelveld, actoren in kaart

Je strategie, positie bepalen

Leidt tot acties



Speelveld voor verandering

Uitgangspunt

Krachtenveldanalyse
als strategische
HRM-tool helpt bij
leiderschap bij
verandering

Game, Play, Game



Opbouw

1. Basisprincipes, wat, waarom en waartoe
2. KVA als tool bij veranderstrategie
3. Hoe uitvoeren *en* toepassen
4. De opdracht

Krachtenveldanalyse als HRM-tool

- Sturen zonder macht...
Vraagt om allianties
- Weerstand of commitment...
De ander snappen en bedienen
- Risico's in beeld...
Blinde vlekken, verrassingen voorkomen
- Cirkel van invloed...
Ken de actoren in jouw speelveld
- Speelveld afbakenen...
Binnen versus buiten



Basismodel

- Actoren en jouw cirkel van invloed
- Tegenstanders, medestanders
- Supporters, verbinders, verkenners

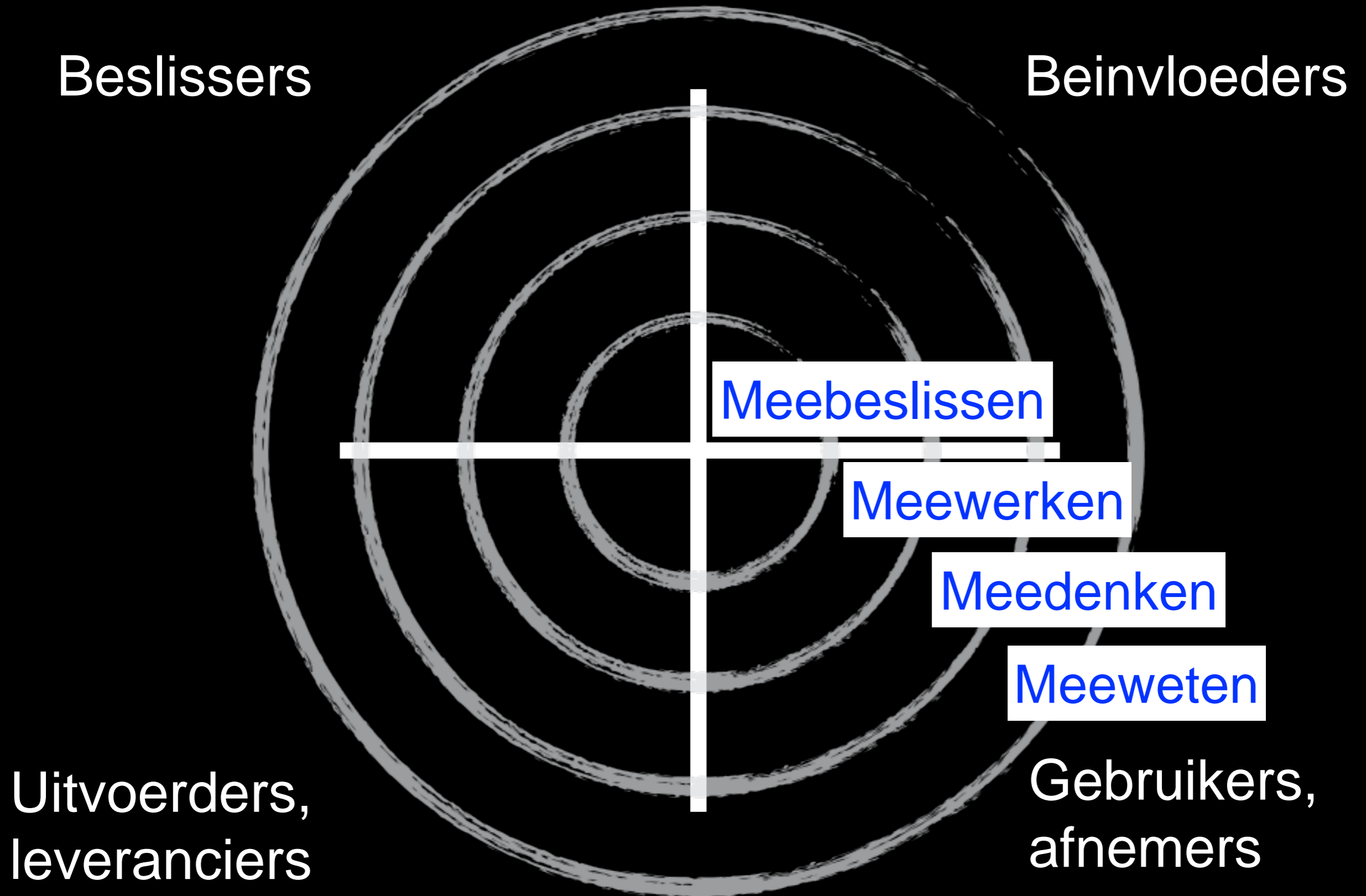
Belangrijk

Onbelangrijk

Invloed

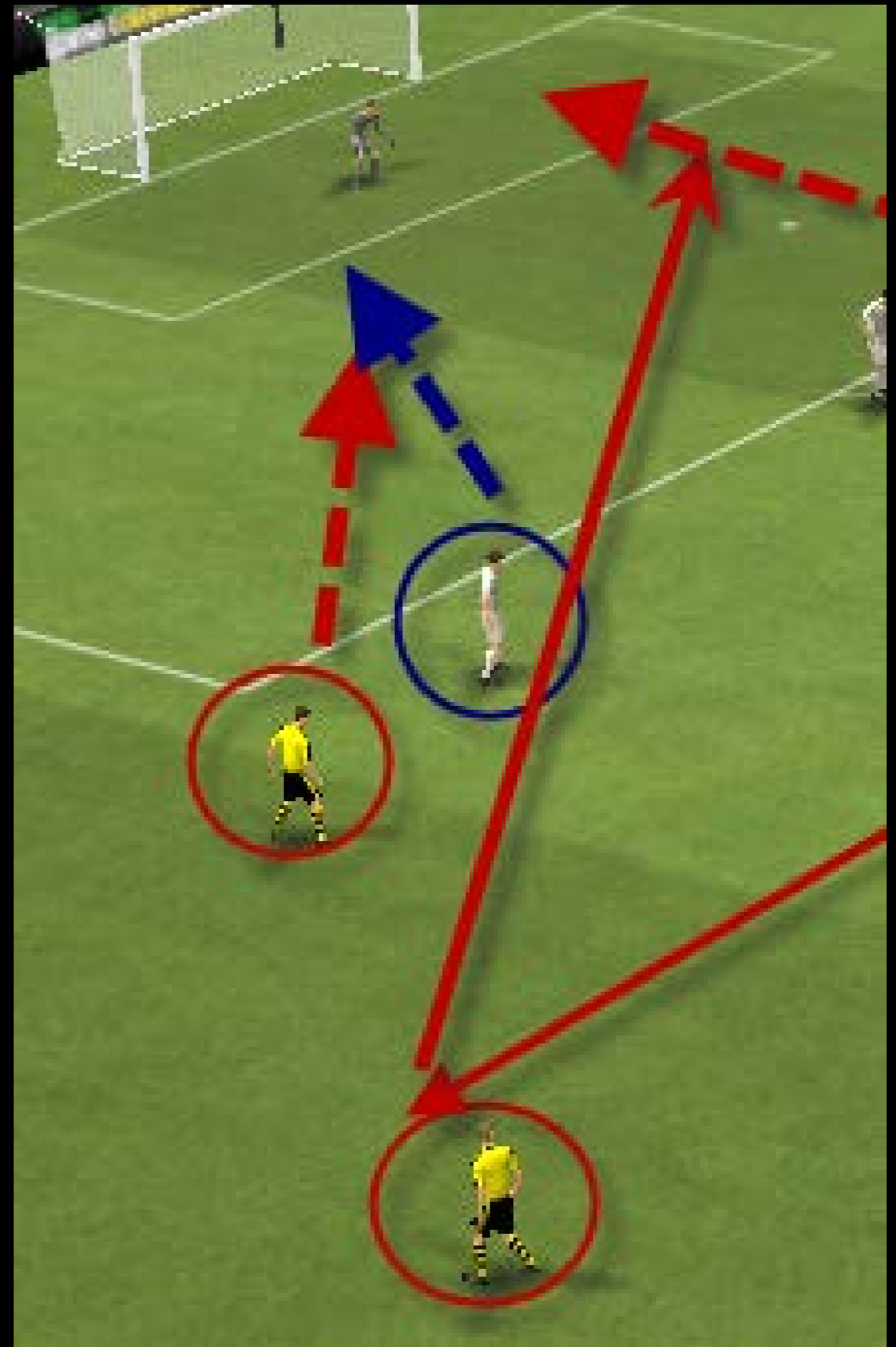
Geen
invloed

Actoren en jouw ring van invloed



Verandering vindt altijd in een krachtenveld plaats

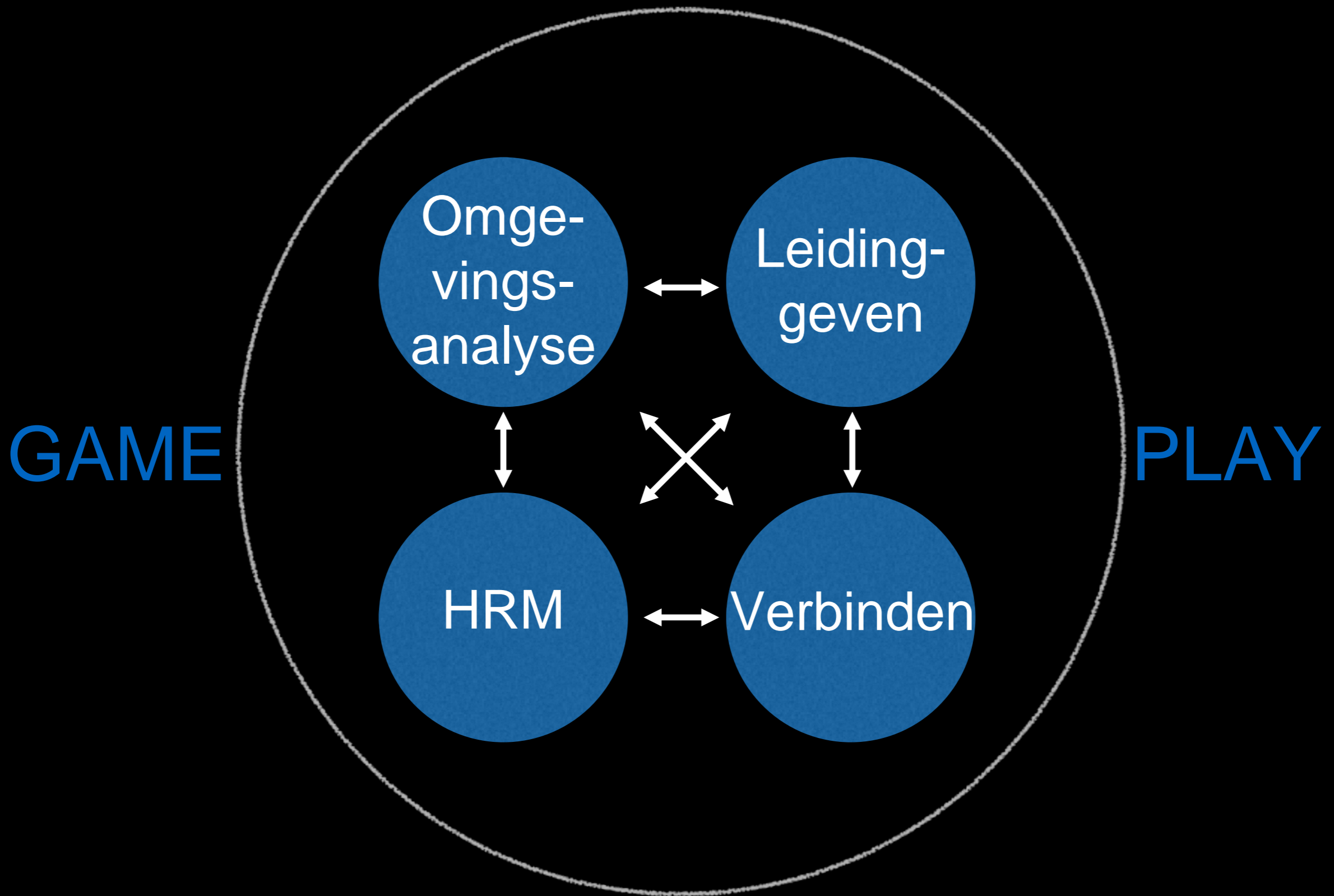
Succes van de
verandering is mede
afhankelijk van jouw
positie, rol en relaties in
dit krachtenveld



Succesvolle verandering

- **Omgevingsbewustzijn**
Gebaseerd op continue omgevingsanalyse
- **Incrementeel bouwen**
Gaat met kleine stapjes
- **Verbindt strategie en uitvoering**
Valkuil: teveel persoonlijke betrokkenheid
- **Kan niet zonder HRM**
tijdens de verandering en daarna (Game, Play, Game)

Vrij naar Pettigrew & Whip, in Homan: Groepsdynamica



Een coherent, consistent samenspel is nodig om verandering te laten slagen

Hoe

- Goede analyse is halve werk (want doe je samen)
- Combinatie: 1-op-1 gesprekken + werksessies
- Alleen zin als analyse resulteert in concrete acties
- Kijk naar de actoren en hun onderlinge relaties
- Kijk vanuit huidige en gewenste situatie (energie!)

4 stappen

1. Inventariseren

Wie binnen en buiten je opgave

2. Analyseren

Inhoud en positie (mening en macht, nu en straks)

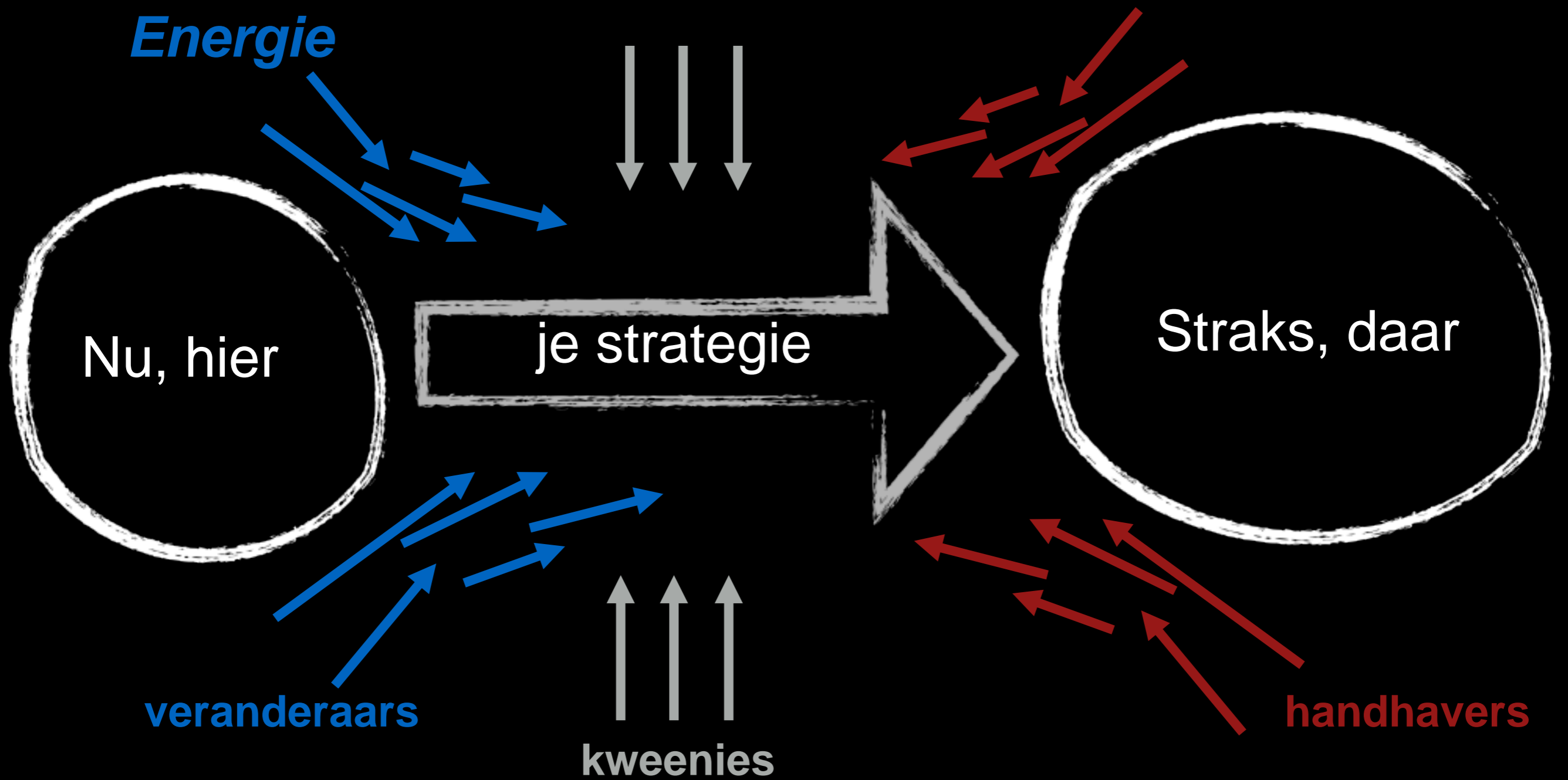
3. Strategie bepalen

Mede- en tegenstanders, persoonlijke klik

4. Concretiseren

Wie gaat wie benaderen, met welke vraag, en hoe

K-analyse bij verandering



1

Veranderaars

Veel
overeenstemming
over verandering

Bondgenoten

Coalitiepartners

2

Kweenies

Twijfelaars

Opportunisten

Handhavers

Weinig
overeenstemming
over verandering

Opponenten

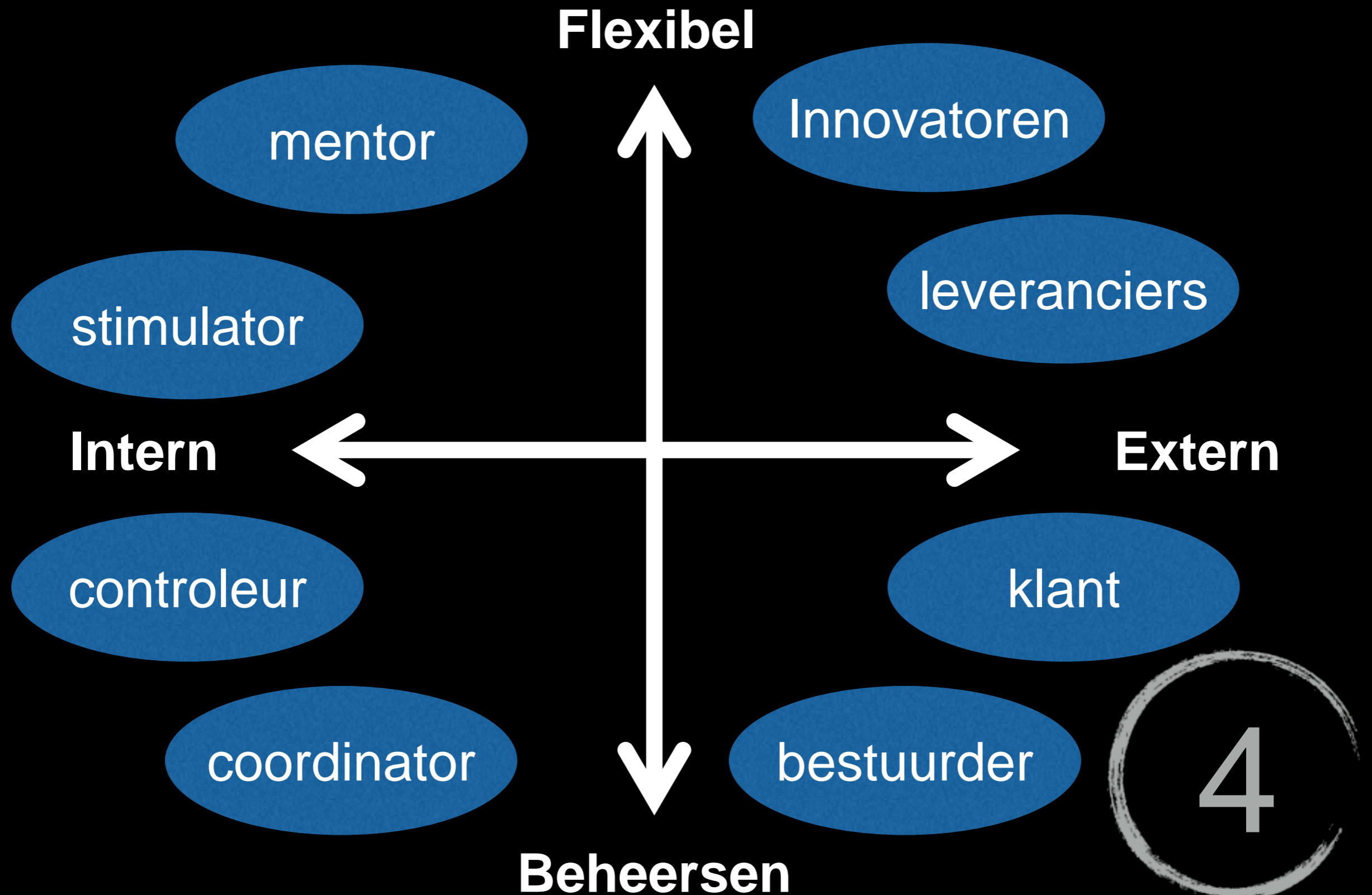
Vijanden

3

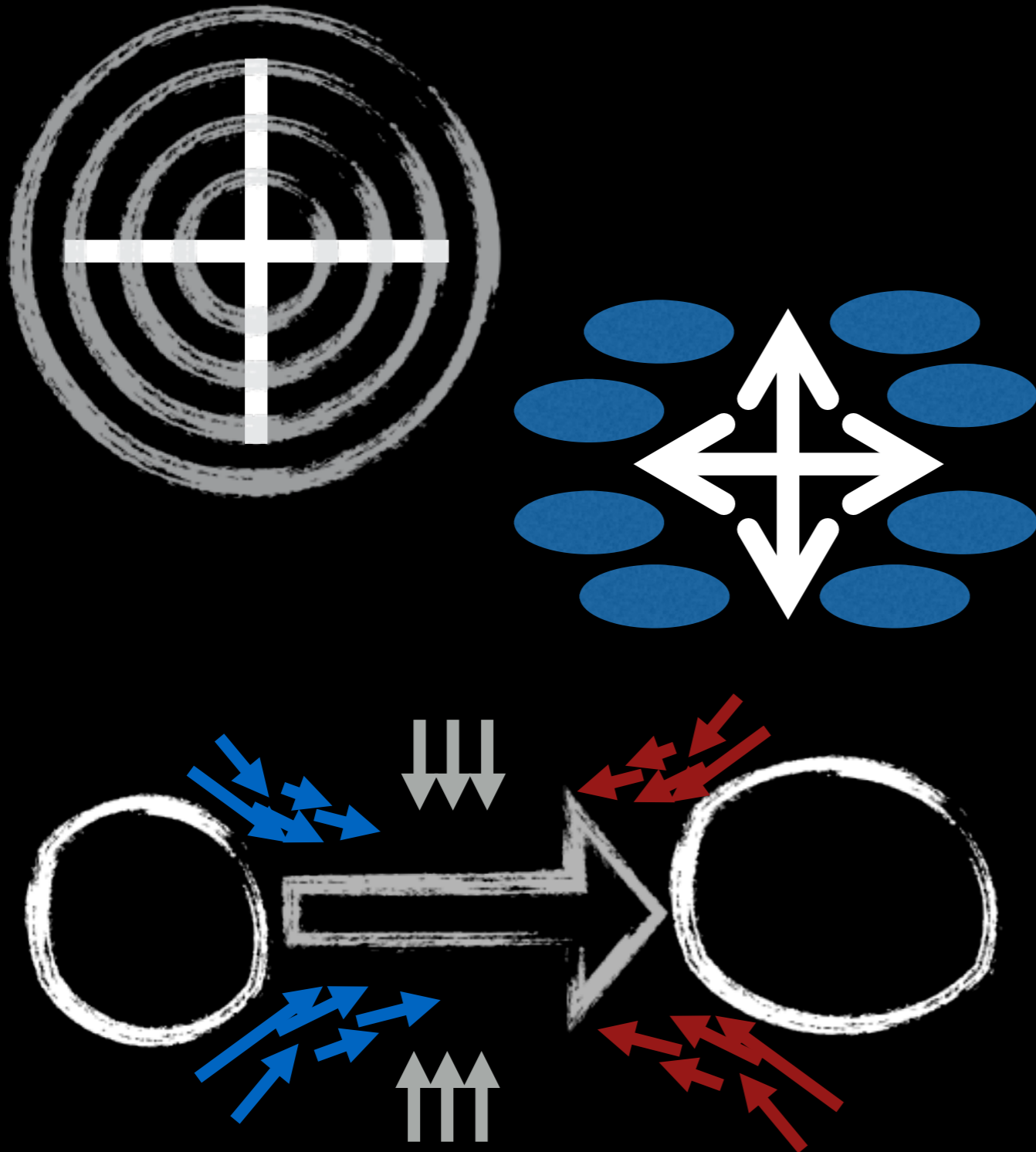
veel
vertrouwen
in relatie

weinig
vertrouwen
in relatie

Veranderaar of handhaver?



Maak je eigen veranderenveld



Hulpvragen

- Veranderaar of handhaver?
- Game of Play?
- Flexibel of inflexibel?
- Bondgenoot of opponent?
- Intern of extern?
- Invloed of niet van belang?
- Nu en straks?
- Relevant of niet? (meeweten, -denken, -werken, -beslissen)
- Wederzijds vertrouwen of niet?
- Urgentie en daadkracht (energie)?