

Bijlage 10 Stappen bij veranderingen

Kotters 8 stappenplan voor verandering.

Stap 1 *Creëer een gevoel van urgentie*

Ondernemers moeten zich gaan realiseren van veranderingen op het terrein noodzakelijk zijn. Het terrein verloederd wat slecht is voor het imago van het terrein. Er kunnen bijeenkomsten worden georganiseerd om deze urgentie duidelijk te maken. Puur informeel.

Stap 2 *Verzamel een leidend team*

Zorg ervoor dat duidelijk is wie verantwoordelijk voor welke taken is.

Stap 3 *Ontwikkelen een visie en strategie voor de verandering*

De visie en de strategie worden vastgelegd, er moet duidelijk gecommuniceerd worden met alle ondernemers op Teylingen. Hier kan een bijeenkomst (stap 1) goed bij helpen. Duidelijk moeten de verschillen worden gesteld. Uitgelegd moet worden wat de huidige situatie is en wat het toekomstbeeld is.

Stap 4 *Communiceer om draagvlak en betrokkenheid te creëren*

Communicatie is essentieel bij veranderingen. De boodschap moet herhaaldelijk worden uitgelegd. Ondernemers weten bij wie ze moeten zijn voor welke vragen e.d.

Stap 5 *Maak het anderen mogelijk te handelen*

Obstakels moeten worden weggenomen. Wanneer bij ondernemers blijkt dat er alles aan wordt gedaan dit te bewerkstellingen, creëert men nog meer draagvlak. De vereniging is de verantwoordelijke.

Stap 6 *Genereer korte termijn successen*

Er moet direct rendement worden behaald op korte termijn. Indien dit niet gebeurt en ondernemers zien niets tot stand komen, zal er desinteresse ontstaan en er is nu net zo veel voor gedaan interesse bij de ondernemers te ontwikkelen.

Stap 7 *Houd het tempo hoog*

Niet stilstaan na het behalen van een 'mijlpaal'.

Stap 8 *Creëer een nieuwe cultuur*

Wanneer de ondernemers een zijn geworden met de nieuwe situatie en de visie op de toekomstige situatie, is deze fase bereikt. De initiatiefnemers moeten blijven volhouden tot parkmanagement echt onderdeel van de ondernemerscultuur wordt.