

## Waar zitten de kartrekkers?

*Begin niet met het doel, maar start bij de mensen. Waar bevinden zich de kartrekkers uit de organisatie? Daar begint de verandering.*

*Wanneer je helder hebt waar de 16% kartrekkers zich in jouw organisatie bevindt, maak je de stap naar het beschrijven van de doelen waarvoor deze kartrekkers eigenaar worden.*



**Stap 1:** Maak een schets van de organisatiestructuur en de mensen in jouw organisatie. Het makkelijkst is een overzicht met alle medewerkers.

**Stap 2:** In module 3 heb je geleerd anders te kijken naar medewerkers om zo te zien wat er allemaal wél is. Voor deze vraag heb je die positieve mindset nog even niet nodig. Kijk naar de mensen in het overzicht en markeer de mensen die jij omschrijft als kartrekker. *Welke mensen willen graag veranderen en zijn in staat om anderen mee te nemen?*

Vraag iemand anders om met je mee te kijken.

**Stap 3:** Ga rekenen. Je hebt maar 16% van een groep nodig om beweging te realiseren. Waar heb je minimaal 16% aan kartrekkers? Is er een afdeling, of een product waar je 16% aan kartrekkers signaleert? *Dat* wordt de scope waar je gaat beginnen met het benoemen van eigenaren.

### Onvoldoende kartrekkers?

Behaal je nergens de 16%? Ga dan niet verder, want de verandering die je dan gaat inzetten zal zeker falen en daar wordt niemand gelukkig van. Lees in het boek *Superkrachten* op pagina 129 wat je kunt doen als je geen kartrekkers hebt, of bekijk deze samenvatting:

*Situaties waarin te weinig kartrekkers zijn, met oplossingen:*

- Situatie 1 Doordat jij veel verantwoordelijkheid neemt, is er geen ruimte voor anderen om zich als kartrekker te laten zien. Doe je superheldencape af.
- Situatie 2 Je bent omringd met loyale ja-knikkers. Deze mensen gaan de kar niet trekken, ze zullen hooguit de kar die jij trekt, duwen. Vraag jezelf af wat jij doet waardoor je ja-knikkers om je heen hebt verzameld.
- Situatie 3 Je hebt mensen binnengehaald die de verandering moeten gaan realiseren, maar ze hebben hun strepen nog niet verdiend en krijgen daarom niemand mee. Koppel hen aan kartrekkers die deze status wel hebben binnen de organisatie en laat hen samen de kar trekken.
- Situatie 4 Er zijn te veel karren om te trekken. Als je geen keuzes maakt, gebeurt er uiteindelijk heel veel half of niet. Bepaal welke karren echt getrokken moeten worden en zet daarvoor je mensen in.
- Situatie 5 Onzichtbare kartrekkers. Ontdek de verborgen talenten in je organisatie: kijk verder dan wat mensen op de werkvloer laten zien en ontdek de kartrekkers die je nooit zag.