

28.2.7.1 Denkers en onderzoekers over verandering en transitie

Covid 19 ('20-'22), een pandemie met ingrijpende beleidsmaatregelen en zware gevolgen. Verkeer en sociale contacten vielen grotendeels stil. De lucht klaarde zelfs in Peking op. Een enorme, wereldwijde verandering met perspectieven voor een betere leefomgeving. Zodra het kon schakelde iedereen weer asap over op wat we gewoon waren. Terug naar 'normaal', files, luchtvervuiling,...

We kiezen voor *comfort, het gekende, de zekerheid* (de geld-gedreven economie).

Radicale onzekerheden veranderen de maatschappij. De pandemie, klimaat, dure en schaarse energie, digitaliseren van alles, verwarrende migraties, onstabiele geopolitiek, oorlog.

Instellingen en (media?) hebben geen macht of vertrouwen meer. Tegenstellingen verscherpen en polariseren, ze verdelen de samenleving (zelfs zwarte piet!).

Herman Daems (econoom U Leuven & Groningen)

Antropologe Margaret Mead (1901-1978) stelde: "Twijfel er nooit aan of een kleine groep serieuze burgers de wereld kan veranderen. Het is zelfs zo dat zo'n groep het enige is dat ooit iets heeft veranderd". (Zie ↪ ook Samen-werken)

Ralf Dahrendorf (socioloog, politicus 1929-2009) definieert een snelle en radicale sociale verandering als een *revolutie*, Lars Clausen (socioloog 1935 -2010) als een *ramp*.

Jan Rotmans (transitiekunde, U R'dam – 'we leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk') bespreekt in Omarm de chaos 10 transitievelden 📖 die veranderd-of beter, heropgebouwd moeten worden: democratie, ruimte, grondstoffen, circulair (industrie, productie), financieel, voedsel (landbouw), sociaal, zorg, onderwijs, energie (waar ik mobiliteit graag nog afzonderlijk bij uitgewerkt zou zien). Hij ziet 4 knoppen om sturing te geven: fiscale impulsen (belastingen en hypotheek), financiële impulsen (subsidies en leningen), juridische impulsen (wetten en regels), mentale impulsen (sociale normen en gedrag).

Onderzoek door o.a. Damon Centola (U Pennsylvania) geeft aan dat gewenste verandering 📖 in een groep pas aanvaarding krijgt vanaf 10 à 25% aanhangers. Daarna volgt een omslagpunt waarop iedereen ideeën, overtuigingen en gedrag volgt (of accepteert).

Centola geeft 7 manieren voor een succesvolle cultuurverandering of verspreiding van nieuw gedrag. Pik uit de theorie wat je van pas lijkt te komen. ≡

1. Zorg voor sociale bekrachtiging via meerdere kanalen
2. Bescherm veranderaarstegen kritiek sterke tegeninvloeden
3. Activeer mensen aan de randen van je netwerk
4. Bouw brede bruggen tussen individuen en groepen
5. Creëer relevantie, toon het nut
6. Verbind veranderaars, maak netwerken
7. Bied ruimte aan diversiteit en het ontdekken van nieuwe informatie

Het Leading Change Model van Kotter om een organisatie te veranderen ≡

1. Creëer urgentiebesef, benoem bedreigingen, overtuigd : nu moet gehandeld worden!
2. Vorm een leidende coalitie, een sterk team met sterke leden
3. Ontwikkel een begrijpelijke visie en strategie, kernwaarden, draagvlak
4. Creëren van draagvlak door communicatie: herhalen, overtuigen, trainen
5. Breng actie door obstakels te verwijderen, opsporen, aanpassen, veranderen
6. Realiseer Korte termijn doelen en resultaten. Winnen is leuk, je wint vrienden.
7. Consolideer resultaten en blijf in beweging, ga voor voortdurende verbetering
8. Veranker en borg nieuwe benaderingen in de cultuur

Darwin: die zich het best aan de veranderende realiteit aanpassen gaan overleven

Er moet veel veranderen: wijzelf, onze omgeving, structuren, samenleving, productie en producten. Willen we verandering? En willen we ook veranderen?