

STRUCTURELE AANPASSINGEN

STRUCTURAL REDESIGN

WAT?

Het aanpassen van de fysieke of sociale omgeving, regels, rollen of procedures binnen een organisatie om gewenst gedrag gemakkelijker, vanzelfsprekender of noodzakelijk te maken.

VOORBEELD

Een school richt een 'werkgroep gezondheid' op om de werking rond verschillende gezondheidsthema's voor de leerlingen beter te kunnen coördineren, uitvoeren, opvolgen en evalueren.

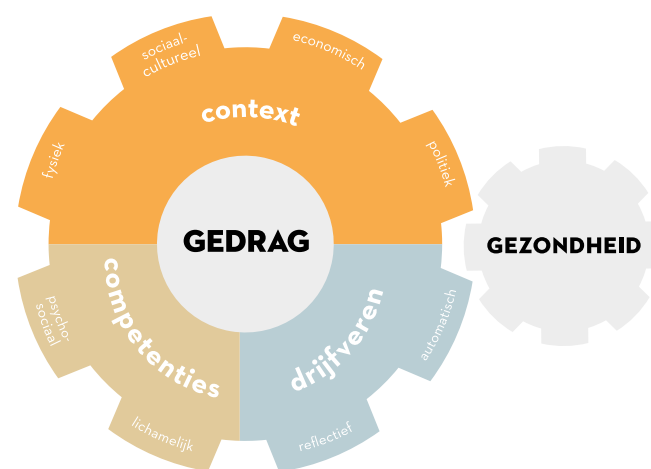
Een woonzorgcentrum gaat een vaste samenwerking aan met een mondhygiënist die diensten op vraag verleent, zoals screenings, voorlichting en gebitsreiniging.

Een organisatie vervangt alle reguliere bureaus door elektrische zit-sta bureaus zodat de medewerkers tijdens de werkdag kunnen afwisselen tussen zittend en staand werken.

SPEELT IN OP DEZE GEDRAGSDETERMINANTEN:

fysieke **context** sociaal-culturele **context** economische **context** politieke **context**

Deze techniek beoogt contextuele veranderingen in organisaties om gezond gedrag evidentier te maken. Door de fysieke context aan te passen (bv. **aanbod** en **inrichting**) wordt gezond gedrag vanzelfsprekender. Ook de sociaal-culturele context kan herstructureerd worden, waardoor **sociale normen** verschuiven. Aanpassingen in regels, rollen en gewoonten beïnvloeden **sociale invloeden** en **culturele invloeden**, zodat gedrag deel wordt van de organisatiecultuur. Daarnaast kunnen economische en politieke beleidsaspecten worden bijgestuurd, zoals **ideologieën**, **regels en aanbevelingen** rond gezondheid, **betalbaarheid** en **marketing** van (on)gezonde producten en diensten.



WANNEER WERKT HET?

Deze techniek is enkel effectief wanneer er binnen de organisatie voldoende **mandaat, draagvlak en middelen** zijn om structurele aanpassingen door te voeren. Hoewel de formele beslissingsmacht vaak bij het management ligt, kunnen structurele veranderingen ook **geïnitieerd of gedragen worden door het middenkader** (bv. teamleiders of coördinatoren) omdat zij dicht bij de dagelijkse werking staan en goed kunnen inschatten welke aanpassingen haalbaar zijn. Een effectieve structurele verandering vraagt daarom om een **samenwerking tussen management, middenkader en medewerkers**: het management moet bereid zijn om formele structuren aan te passen, het middenkader speelt een sleutelrol in het vertalen van de verandering naar de praktijk en medewerkers moeten betrokken worden om ervoor te zorgen dat de nieuwe regels, rollen of processen aansluiten bij de realiteit op de werkvloer. Bovendien moeten ze gemotiveerd zijn om hieraan mee te werken. Tot slot vragen structurele aanpassingen om **consistente beleidssteun en organisatorische middelen**, zodat de nieuwe structuur duurzaam kan verankerd worden.