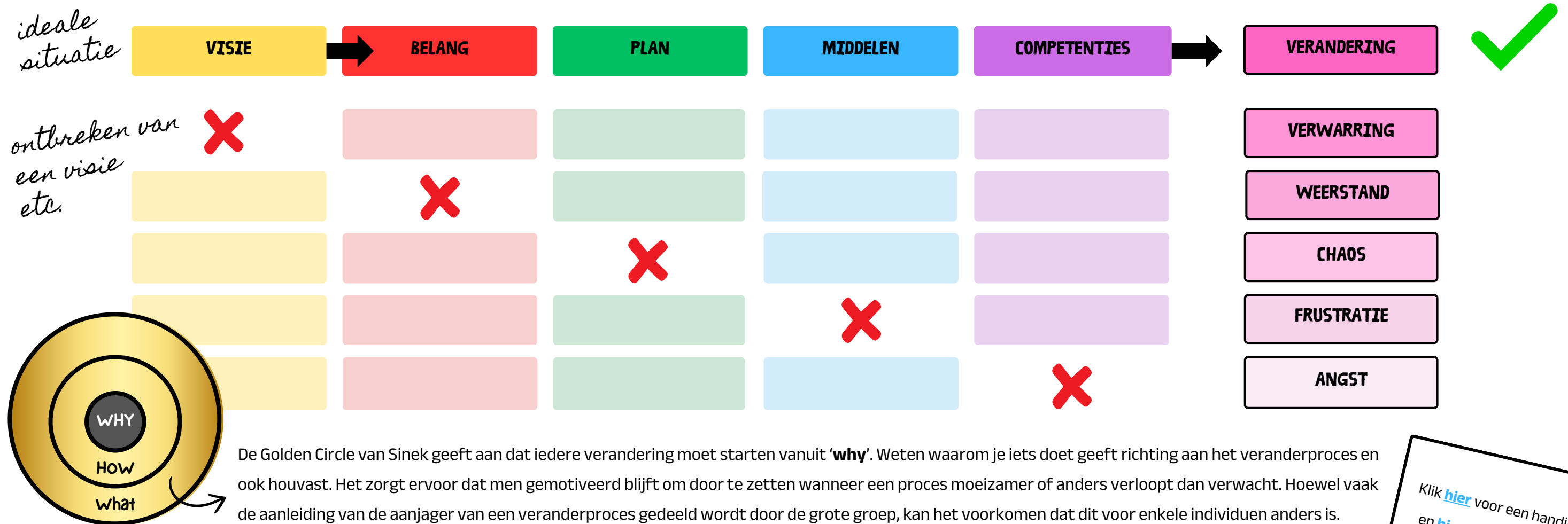


HOE SUCCESVOL TE VERANDEREN?

Een veranderingsproces laten slagen is niet eenvoudig. A.d.h.v. de 5 elementen uit het verandermodel van Knoster (1991), in combinatie met The Golden Circle van Sinek (2009), wordt de slagingskans van een veranderproces vergroot. Hierbij staan de **succesfactoren** centraal en het **(h)erkennen van gedragingen** wanneer een veranderproces dreigt te stagneren.



Why?

Visie

Zodra why helder is, is de volgende stap het inzichtelijk maken van de visie: Waarom wordt voor juist deze nieuwe methode, methodiek of concept gekozen? Zonder een duidelijke visie kan **verwarring** ontstaan bij de betrokkenen.

Belang

Het kunnen omschrijven van het belang, betekent dat men antwoord kan geven op de vraag waarom iemand zijn/ haar kennis, attitude of vaardigheden moet aanpassen. Het belang helder voor ogen hebben, voorkomt **weerstand**.



Middelen

Frustratie ontstaat wanneer men niet voldoende gefaciliteerd wordt om een veranderingsproces te kunnen doorlopen. Onder middelen kunnen ook personen worden verstaan die een ondersteunende taak vervullen.



Plan

Een goed plan geeft antwoord op de vragen: Wie mag of moet wat, wanneer en hoe uitvoeren? En wie draagt welke verantwoordelijkheid? Zonder een goed plan ontstaat er **chaos**.



Competenties

Betrokkenen moeten competenties (kennis, attitudes en vaardigheden) bezitten of eigen maken om het veranderproces te kunnen laten slagen. Wanneer dit niet het geval is, ontstaat er **angst**.