



# POSITIEVE ONDERSTEUNING VAN VERANDERING

IN EEN ORGANISATIE

VERMIJD INCONSEQUENT GEDRAG

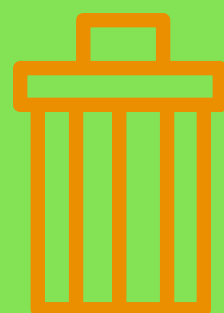
## ZIE HET



Heb een duidelijke visie op wat de verandering moet zijn, waarom die verandering noodzakelijk is en wat het gaat opleveren. Communiceer helder en eerlijk hoe het toekomstplaatje eruit moet zien en betrek mensen bij het invulling geven aan de visie.

## WIL HET

Wees echt bereid om dingen anders aan te pakken en elkaar aan te spreken op afwijkend gedrag. Afscheid nemen en loslaten is de enige manier om nieuwe manieren van werken toe te laten. Management moet hierin het voortouw nemen



## LEEF HET



Kleine aanpassingen kunnen al een groot verschil maken. Geef een goed voorbeeld, communiceer enthousiast over wijzigingen en zet mensen die een voortrekkersrol willen vervullen in. Laat het niet blijven bij voornemens maar beloon actie!

## VOEL HET

Verandering kan sterke emoties oproepen. Accepteer dat ze erbij horen. Creëer ruimte om ze bespreekbaar te maken en te uiten en gebruik deze input om gezamenlijk richting het gewenste resultaat te werken



## ONDERSTEUN HET

Maak tijd en middelen beschikbaar om de verandering te ondersteunen. Faciliteer een cultuur waarin geëxperimenteerd mag worden en sta open voor suggesties en verbeteracties. Hoe meer support mensen ervaren, hoe meer geloof ze zullen hebben in zichzelf en de plannen



## VERANKER HET

Zorg dat iedereen alert blijft. Bedenk acties bij mogelijke terugvallen. Door gedrag bespreekbaar te blijven maken verbind je individuele verantwoordelijkheid aan de 'new way'

