

Ability

Vierde fase van het ADKAR verandermanagementmodel



Als een medewerker zich de 'knowledge' eigen heeft gemaakt, dan komt het moment dat beheersing van de tools, kennis van het proces en het beschikken over de juiste techniek samenkomen in **de performance**, de 'ability'.

De medewerker heeft zijn kennis en kunde verwerkt tot **eigen bekwaamheid** en het **vermogen** om de nieuwe taken of functie uit te voeren zoals bedoeld.

Om **van kunnen naar doen** te komen is tijd nodig, moet ervaring worden opgedaan en moet vertrouwen in de verworven 'knowledge' groeien.

De nieuwe vaardigheden en gedragingen komen in het 'spiergeheugen' van de medewerkers en de organisatie.

Feedback is in deze fase belangrijk omdat dit medewerkers in staat stelt het beste uit zichzelf te halen en zich gaandeweg te verbeteren. Een goed voorbeeld doet vanzelfsprekend goed volgen.

Toch blijkt het 'doen' vaak een drempel en slaat niet zelden 'plankenkoorts' toe. **Een duwtje in de rug** en de juiste aanmoediging kunnen er voor zorgen dat de stap toch wordt genomen en dat de performance de kans krijgt om steeds beter te worden.

Vraag je eens af:

- Wat doe jij om je medewerkers over die drempel te helpen?
- Hoe meet jij de performance en zorg je voor verbetering?
- Zijn er coaches en experts beschikbaar om te helpen?

Het Prosci ADKAR-model is een doelgericht verandermanagementmodel waarmee individuele en organisatorische veranderingen worden begeleid en ondersteund.



Mieke Kreunen Advies

Coaching, change management en advies
www.miekekreunenadvies.nl