

Awareness

Eerste fase van het ADKAR verandermanagementmodel



Alle verandering begint met **'awareness'** van wat de verandering inhoudt en waarom die belangrijk en noodzakelijk is. Immers dan snap je ook waarom het nu moet gebeuren en wat de risico's zijn als er niet veranderd wordt.

Het uitleggen van het **'waarom'** van de verandering klinkt eenvoudiger dan het is. Want vertrouwen de medewerkers degene die de boodschap vertelt wel? Geloven ze dat de redenen die gecommuniceerd worden ook de werkelijke redenen zijn of vermoeden ze een verborgen agenda?

De oprechtheid van de boodschap, maar zeker ook de betrouwbaarheid en geloofwaardigheid van de boodschapper, is belangrijk voor de mate waarin het 'waarom' wordt vertrouwd en serieus genomen..

Als 'awareness' ontbreekt, hebben medewerkers de kans niet om mee te bewegen en is de kans op weerstand en ruis groot. Dat kan zich onder meer uiten in **pocketveto's** of **tribunegedrag**.

Bewustwording is de bodem waarop **commitment** kan groeien en de basis waarop medewerkers willen meedoen aan de verandering die gepland is.

Vraag je eens af:

- Kennen jij of jouw medewerkers de werkelijke aard en reden van de verandering?
- Hoe kun je dat zeker weten?
- Hoe staat het met 'awareness' bij de medewerkers in jouw organisatie?

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.mieekreunenadvies.nl