

Desire

Tweede fase van het ADKAR verandermanagementmodel



© Mieke Kreunen

Als iemand zich bewust is van het ‘waarom’ van de verandering (awareness heeft) kan hij **besluiten** om de verandering te ondersteunen en er aan deel te nemen.

Daar is voor nodig dat de redenen voor de verandering vertaald worden naar **motieven voor de individuele medewerker** en het onderdeel van de organisatie waar hij deel van uitmaakt. Zijn er voordelen te verwachten? Is het prettig of interessant om er bij te horen? Is iemand dat aan zijn stand verplicht? Wordt er een ‘persoonlijk’ appèl gedaan op iemands kennis of talenten?

Heeft de medewerker [vertrouwen](#) in de [leider](#) die het voortouw neemt? Wat zijn de sancties of wat is de impact als iemand besluit niet mee te doen?

Sponsors, management en coaches maar ook informele leiders kunnen een belangrijke rol spelen bij het creëren van commitment in de organisatie. Het betrekken van medewerkers bij de ontwikkeling en de keuzes bevordert **participatie**.

Maar er is ook vrees voor het onbekende en een gevoel van veiligheid bij dat wat men gewend is. Als de vraag ‘**what is in it for me**’ niet beantwoord kan worden, dan kan er geen ‘desire’ ontstaan.

Vraag je eens af:

- Hoe staat het met het commitment en de motivatie van jouw medewerkers?
- Hoe merk je dat?
- Hoeveel doe je er aan om dat hoog te houden?
- Weten jouw medewerkers wat de verandering voor hen met zich brengt?

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