

Knowledge

Derde fase van het ADKAR verandermanagementmodel



Het opbouwen van kennis en kunde is een belangrijk element van veranderen. Maar dat werkt pas echt als er **awareness** en **desire** om te participeren. Dan pas ontstaat immers een vruchtbare bodem voor nieuwe kennis.

Er is sprake van twee soorten **'knowledge'**:

- ✓ het kunnen **veranderen** gedurende de transitie;
- ✓ het kunnen uitvoeren van **taken** in de toekomstige situatie en vertonen van het **gedrag** dat daarbij past.

Het kunnen, de kennis en de vaardigheden worden verworven door training en opleiding. Ook het opdoen van ervaring, coaching en mentoring dragen bij, evenals de beschikbaarheid van de benodigde informatie.

Bovenal moet er tijd zijn om aan 'knowledge' te werken en voldoende aandacht om te leren.

Vaak beperkt het leren kunnen zich tot het verwerven van de vaardigheden voor het nieuwe systeem of de

apparatuur, maar wordt **geen aandacht besteed aan het kunnen veranderen**. Terwijl juist het comfortabel worden met veranderen het leren van nieuwe vaardigheden een stuk leuker en gemakkelijker maakt.

Vraag je eens af:

- Hebben jouw medewerkers geleerd om te veranderen?
- Worden ze daarbij ondersteund of gecoacht?
- Is alle informatie beschikbaar die ze nodig hebben?
- Is er voldoende tijd om te leren en om ervaring op te doen?

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