

Reinforcement

Vijfde fase van het ADKAR verandermanagementmodel



Een verandering is pas echt geslaagd als de nieuwe werkwijze is **geborgd (reinforcement)** en net zo gewoon is geworden als de oude ooit was. Dat wat eerst onmogelijk leek en zelfs een beetje griezelig (want wel heel erg anders) voelt nu vertrouwd aan.

Er zijn een aantal dingen die je kunt doen om duurzame borging te bewerkstelligen:

- Wees duidelijk wat **beoogde effecten** (doelen) zijn en hoe je in kaart gaat brengen wat al bereikt is (ook 'onderweg' in de verandering).
- Geef medewerkers de kans betrokken te raken en hun **betrokkenheid** vorm te geven. De kans dat ze dan kartrekkers worden is groot.
- Speel in op de **passie** van medewerkers. Zorg voor een rol of taak die past bij wat iemand wil, kan en graag doet.

- Zorg dat het **management** stimuleert, motiveert, inspireert en successen (en succesjes) erkent en viert.
- Verander in **kleine stappen**. Communiceer de succesverhalen en straal geloof uit in de haalbaarheid van de verandering.
- Heb **aandacht** voor de problemen die medewerkers tegenkomen of de onmacht die ze misschien voelen. Luister naar ze en geef ze een steuntje in de rug, maar laat je er niet door tegenhouden om voorwaarts te gaan.

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