

Ontdek 10 modellen om verandering op  
de werkvloer mogelijk te maken.



YOUNG PATTERNS



# Het ADKAR-model

Het ADKAR-model is een manier om mensen te helpen omgaan met verandering, bijvoorbeeld op school, op het werk of in een team. Het helpt om veranderingen vlotter te laten verlopen, zonder chaos of frustratie. Dit model is handig wanneer er verandering wordt opgelegd of wanneer je een verandering wil doorvoeren, voor jezelf of voor je team. Bijvoorbeeld: je werkt aan een project en halverwege moet je van digitaal platform veranderen voor alle administratie... Door deze vijf pijlers bewust te doorlopen, ben je & heb je altijd iedereen mee!

***Gebruik:** doorloop de vragen wanneer je frustratie voelt bij verandering. Misschien is er iets niet duidelijk waardoor je gefrustreerd geraakt.*



# Het ADKAR-model



A

**Awareness** (bewustzijn)

"**Waarom gebeurt dit?**"

Begrijpen waarom er verandering nodig is.

D

**Desire** (verlangen)

"**Wil ik hieraan meewerken?**"

De motivatie om mee te willen veranderen.

K

**Knowledge** (kennis)

"**Wat moet ik weten of kunnen?**"

Weten hoe je moet veranderen (kennis/vaardigheden).

A

**Ability** (vermogen)

"**Kan ik dit toepassen in de praktijk?**"

Het vermogen om de verandering effectief uit te voeren (uittesten / fouten maken / feedback vragen).

R

**Reinforcement** (ondersteuning)

"**Hoe houd ik dit vol?**"

Verandering volhouden en verankeren in gedrag en cultuur.



**Jezelf ontwikkelen is niet  
jezelf veranderen, maar  
jezelf beter begrijpen.**

©Krishnamurti

# Circle of Influence

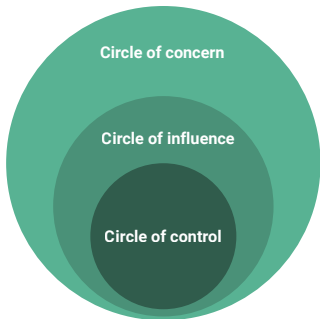
Stephen Covey construeerde drie cirkels die te maken hebben met waar jij je energie aan besteedt. Hij ontwikkelde dit model om mensen te helpen effectiever en proactiever te worden. Covey zegt:

- Richt je vooral op je **Circle of Control** (je keuzes en gedrag).
- Breid stap voor stap je **Circle of Influence** uit (relaties, vaardigheden, vertrouwen opbouwen).
- Laat de rest in de **Circle of Concern** los, omdat je er niets mee kunt. Zo word je effectiever, ervaar je meer rust en vergroot je je impact op de dingen die er wél toe doen.

***Gebruik:** focus op de cirkels van controle & invloed. Door je energie te steken in dingen die je wel kunt veranderen, word je sterker en groeien de eerste twee cirkels. Laat die andere dingen (waar je toch niks aan kunt doen) wat meer los. Het vreet energie, zonder resultaat.*



# Circle of Influence (Stephen Covey)



## **Cirkel van betrokkenheid**

Dingen waar je je druk over maakt, maar waar je geen controle over hebt.

Bijvoorbeeld: wat anderen van je vinden, het beleid van je school, wereldproblemen,...

## **Cirkel van invloed**

Dingen waar je gedeeltelijk invloed op hebt.

Bijvoorbeeld: hoe goed een groepswerk loopt, de sfeer op je werkplek,...

## **Cirkel van controle**

Dingen waar jij volledig zeggenschap over hebt. Bijvoorbeeld: hoe je praat, je houding, je inzet,...

# SCARF-model

Het SCARF-model legt uit **waarom mensen zich soms goed voelen op school, werk of in een groep – of juist ongemakkelijk of bedreigd voelen**. Het draait om 5 psychologische triggers die je aanpassingsvermogen beïnvloeden.

***Gebruik:*** het SCARF-model helpt je begrijpen waarom jij (en anderen) soms boos, gestrest of juist gemotiveerd raken.

*Het is handig om hier rekening mee te houden als je samenwerkt in groep. De triggers kunnen voor ieder groepslid anders zijn. Vergelijk de 5 triggers op de voorzijde met elkaar, en rangschik ze van belangrijk naar onbelangrijk. Zo vind je jouw triggers & weet je waar jij en andere rekening mee moeten houden.*



# SCARF-model (David Rock)

S

**Status** (Sociale status) Je wil het gevoel hebben dat je meetelt.

→ Bijvoorbeeld: je voelt je chill als je werk wordt gewaardeerd, maar onzeker als je wordt genegeerd.

C

**Certainty** (Zekerheid) Je wil weten wat er gaat gebeuren.

→ Bijvoorbeeld: je voelt je relaxed met een duidelijke planning, maar gestrest als alles vaag is.

A

**Autonomy** (Autonomie) Je wil zelf kunnen beslissen.

→ Bijvoorbeeld: je voelt je vrij als je zelf mag kiezen hoe je iets doet, en gefrustreerd als je niks te zeggen hebt.

R

**Relatedness** (Verbondenheid) Je wil erbij horen.

→ Bijvoorbeeld: je voelt je goed in een fijne groep, en buitengesloten als je het gevoel hebt dat je er niet bij hoort.

F

**Fairness** (Rechtvaardigheid) Je wil dat dingen eerlijk verlopen.

→ Bijvoorbeeld: je voelt je boos als iemand wordt voorgetrokken, of blij als iedereen gelijk behandeld wordt.



**Verandering vraagt niet  
altijd om een nieuw plan,  
soms gewoon om een  
nieuwe blik.**

©Dyer

# De Kubler-Ross curve

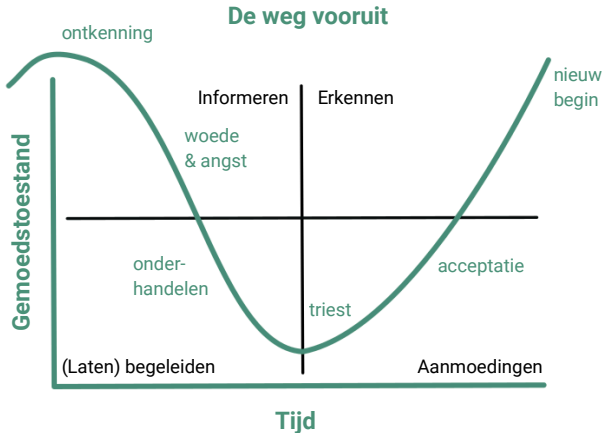
De Kubler-Ross curve laat zien hoe mensen reageren op verandering of verlies – bijvoorbeeld als iets tegenvalt, je plannen plots veranderen of als je afscheid moet nemen van iets of iemand. Het bestaat uit 6 stappen (of emoties) die je kan voelen, niet altijd in dezelfde volgorde, maar het is wel belangrijk alle stappen te ervaren.

**Gebruik:** *Weerstand bij verandering is perfect normaal, en niet iets om je meteen zorgen over te maken.*

*Dit model laat zien dat tijd ook een belangrijke factor is. Wil je iemand helpen? Bekijk dan even hoe met de zwarte woorden in het kwadrant.*



# De Kubler-Ross curve



# Het ABC van de weerbaarheid

Het ABC-model laat zien dat je gedachten de kern zijn van je resultaten in het leven. Niet de omstandigheden bepalen je leven, maar wel hoe je erover denkt. Door je gedachten te analyseren en eventueel te veranderen, kun je andere gevoelens ervaren, andere acties ondernemen en dus andere resultaten creëren. ("Ach, niet iedereen hoeft mijn stijl te snappen."). Leer anders denken, zodat je sterker in je schoenen staat.

## ***Gebruik: hanteer het model in 4 stappen***

***Stap 1: Herken je A (de trigger) - Wat is er precies gebeurd?***

*- Feiten, zonder oordeel.*

***Stap 2: Ontdek je B (je gedachte) - Wat denk je op dat moment?***

*- Is deze gedachte helpend of juist belemmerend?*

***Stap 3: Onderzoek alternatieven - Wat zou een helpende gedachte zijn?***

*- Wat zou je tegen een vriend in dezelfde situatie zeggen?*

***Stap 4: Kies je reactie (C) - Je gevoel verandert mee met je gedachte.***

*- Je gedrag wordt krachtiger en evenwichtiger.*



# Het ABC van de weerbaarheid

## **A – Activating event (gebeurtenis)**

Er gebeurt iets.

→ Bijvoorbeeld: iemand zegt iets stoms over je outfit.

## **B – Belief (gedachte of overtuiging)**

Je denkt iets over die gebeurtenis.

→ Bijvoorbeeld: "Zie je wel, niemand vindt mij stijlvol."

## **C – Consequence (gevoel of gedrag)**

Door die gedachte voel je je op een bepaalde manier.

→ Bijvoorbeeld: je voelt je onzeker en hebt geen zin meer om te praten.

**ACTIE (A) + GEDACHTE (B) = GEVOEL (C)**

# 8-stappenmodel van Kotter

Het 8-stappenmodel van John Kotter is een methode om verandering succesvol door te voeren binnen een organisatie, team of project. Denk aan dingen zoals: een webshop starten, een ander boekhoudprogramma doorvoeren,... Veel veranderingen mislukken omdat er geen duidelijk plan is. Dit model geeft dat plan – in 8 heldere stappen.

***Gebruik:*** zoek meer info op & hanteer deze 8 stappen wanneer je een verandering wil doorvoeren.



# 8-stappenmodel van Kotter





Het leven is geen restaurant  
maar een buffet.  
Sta recht & bedien jezelf.

@glocheux

# 7 angsten bij verandering

## 1. Angst om te falen

Mensen zijn bang om niet mee te kunnen of fouten te maken.

Voorbeeld: "Ik weet niks van duurzame materialen – straks maak ik foute keuzes."

*Oplossing: Zorg voor begeleiding en maak fouten bespreekbaar en aanvaardbaar.*

## 2. Angst voor verlies van status of waarde

Mensen denken dat hun ervaring of kennis minder waard wordt.  
Voorbeeld: "Als we nu alles digitaal gaan doen, tel ik dan nog?"

*Oplossing: Laat zien hoe ieders ervaring gebruikt wordt & creëer een veilige sfeer waarin vragen stellen normaal is.*

## 3. Angst om dingen te moeten missen

Mensen zijn bang voor verlies.  
Voorbeeld: "Wat als ik het vorige programma beter vond?"

*Oplossing: Focus op de oplossingen die de nieuwe situatie met zich meebrengt.*

## 4. Angst voor lijden

Mensen zijn sceptisch door eerdere ervaringen.  
Voorbeeld: "We hebben dat al eerder geprobeerd en dat veranderde niks."

*Oplossing: Laat snel kleine successen zien & leg uit wat deze keer anders is.*

# 7 angsten bij verandering

## 5. Angst voor het onbekende

Mensen weten niet wat er precies gaat veranderen. Voorbeeld: "Wat betekent dit voor mijn job of taken?"

*Oplissing: Communiceer helder en regelmatig. Geef een duidelijk beeld van wat er verandert – en wat niet.*

## 6. Angst om controle te verliezen

Mensen voelen zich machteloos of uitgesloten. Voorbeeld: "Gaat iemand anders nu beslissingen nemen in mijn plaats?"

*Oplissing: Betrek mensen actief bij de verandering. Vraag hun mening of laat ze zelf bijdragen.*

## 7. Angst voor toewijding

Verandering lijkt extra gedoe of bovenop het bestaande werk te komen.

Voorbeeld: "Moet ik nu ook nog leren werken met nieuwe software of systemen?"

*Oplissing: Leg uit hoe de verandering het werk op lange termijn juist makkelijker maakt.*

**Gebruik:** Voel je angst bij jezelf of een teamgenoot? Bespreek het dan.



# Elastische emoties

Elastische emoties zijn **overdreven reacties in het heden die voortkomen uit onverwerkte gebeurtenissen uit het verleden**. Een actuele situatie triggert deze emoties, waardoor oude gevoelens opnieuw worden opgeroepen.

***Gebruik:** Een eenvoudige methode is om bij elke buitensporige emotie **even stil te staan**, de oorsprong ervan in twijfel te trekken en **toestemming** te geven om uit te drukken wat tot zwijgen was gebracht. Na verloop van tijd verliest het elastiekje zijn kracht en is de emotie van toepassing op de **huidige situatie**, niet op het verleden.*



# Elastische emoties

## Kenmerken van elastische emoties

- **Getriggerd door het heden:** Een actuele stresssituatie roept onbewust een vroegere pijnlijke ervaring op (zoals vernedering, verlating, kritiek,...).
- **Overreactie:** De heftigheid van de emotie komt meer uit het verleden dan uit het huidige moment.
- **Herhaling:** Zolang de emotie niet verwerkt is, blijft ze terugkeren in gelijkaardige situaties.
- **Gevolgen:** Dit kan leiden tot instabiliteit, angst, vermijding, defensief gedrag of verslaving,...

## Hoe ga je ermee om?

1. **Herken de overdreven emotie:** Merk op wanneer je reactie niet in verhouding staat tot het huidige voorval.
2. **Verbind met het verleden:** Vraag jezelf af wanneer je je eerder zo voelde, en bij wie.
3. **Laat de emotie toe:** Benoem en voel wat je toen nodig had, maar niet kreeg.
4. **Zorg voor je innerlijke kind:** Geef jezelf nu de steun en erkenning die toen ontbrak.
5. **Veranker in het heden:** Besef dat je nu veilig bent en anders kunt reageren.
6. **Zoek hulp indien nodig:** Bij traumatische emoties kan therapie waardevol zijn.

# De 6 saboteurs van verandering

Onze innerlijke monstertjes



**Ik droom!** Als je ernaar luistert, ga je in de modus "passief wachten". Ga terug naar de echte wereld met **haalbare doelen en vier je successen**.



**Ik aarzel...** Wat je ook kiest, je zult ontevreden zijn. Het helpt om een neutraal en **feitelijk licht** op de situatie te werpen. De-dramatiseer de besluitvorming.



**Ik was er bijna...** Dit is sabotage: je weerhoudt jezelf om te slagen & om **ondersteund** te worden in het laatste stuk. Verwen jezelf!

# De 6 saboteurs van verandering

Onze innerlijke monstertjes



**Ik wil het perfect!** Je raakt gehecht aan details die er niet toe doen. Spreek af om "je best" te doen. Geef jezelf het **recht om fouten te maken**.

**Ik denk dat het niet goed komt!** Uiteindelijk laat je gebeuren waar je het meest bang voor bent. Krijg meer **zelfvertrouwen**. Zorg goed voor jezelf.



**Ik wil meer en meer!** Je hebt de neiging om je eigen succes te bagatelliseren als het gebeurt. Accepteer complimenten! Wees **toleranter**, heb meer aandacht voor jezelf en voor anderen.





Verandering slaagt niet  
door taakverdeling, maar  
door gedeeld  
eigenaarschap.

©Kurrent

# Het Ofman-kwadrant

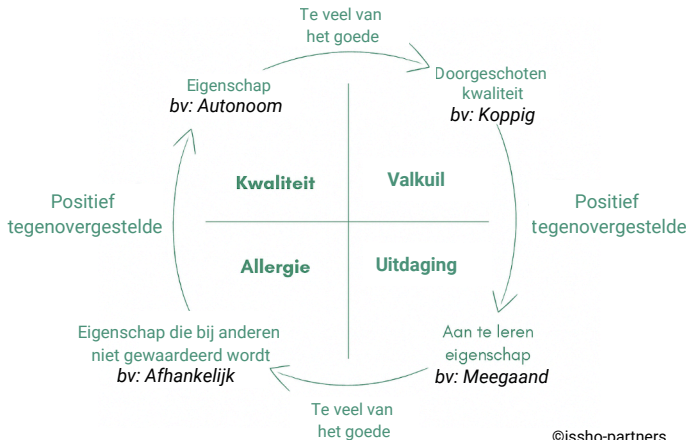
Het kernkwadrant van Daniel Ofman, is een eenvoudig maar krachtig model om meer inzicht te krijgen in jezelf en je teamgenoten. Het kernkwadrant bestaat uit 4 elementen:

1. **Kernkwaliteit** – Een positieve eigenschap die jou typeert (bv. zorgzaam).
2. **Valkuil** – Wat er gebeurt als je die kwaliteit overdrijft (bv. bemoeizucht / verstikkend).
3. **Uitdaging** – Het gedrag dat jouw kwaliteit in balans brengt (bv. loslaten).
4. **Allergie** – Gedrag waar je je sterk aan ergert, vaak de overdrive van je uitdaging; het tegenovergestelde van je kwaliteit (bv. onverschilligheid).

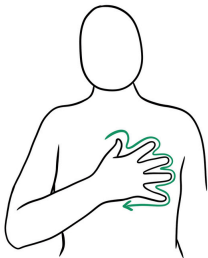
**Gebruik:** Het model helpt om zelfinzicht te vergroten en om conflicten of irritaties met anderen beter te begrijpen: wat je stoort in iemand anders (4), zit vaak in jouw uitdaging (3) verscholen.



# Het Ofman-kwadrant



# Eerste hulp bij paniek



Plaats je hand op je hart en volg met je andere hand de contouren van het hand op je borst. Overloop bij iedere vinger een andere **affirmatie**:

- Ik ben hier.
- Ik ben veilig.
- Ik begin klein.
- Ik doe mijn best.
- Dit is genoeg voor vandaag.

## Growth Mindset (Carol Dweck)

Geloof dat je je vaardigheden kunt ontwikkelen door inzet en leren!

→ In tegenstelling tot een fixed mindset ("ik kan dit niet"), zegt een **growth mindset**: "Ik kan dit nog niet, maar ik leer het wel."

**Gebruik:** bij omgaan met nieuwe taken, kritiek krijgen, ...

# 10 tips rond aanpassingsvermogen

1. Let op **3 positieve dingen** over de nieuwe situatie.
2. **Stel vragen** aan mensen die kennis of ervaring hebben met het onderwerp.
3. Herinner jezelf vaak aan de motivatie "**waarom** je hier bent".
4. **Schrijf 3 dingen op** waar je in de oude situatie niet tegen kon.
5. **Sluit vriendschap** met iemand in je nieuwe omgeving.
6. Wees een **kameleon** door op te gaan in de nieuwe omgeving om beter te observeren.
7. Zorg dat je jezelf **visueel comfortabel** voelt.
8. **Beheers angst** door je op jezelf te concentreren en jezelf goed te doen.
9. **Schrijf je emoties op** in een notitieboekje.
10. Zoek een plek om je **af te zonderen** en nieuwe energie op te doen.

