MODULEBESCHRIJVING

Kotters acht stappen: van urgentie tot borging

Adaptieve module | ~20 min

Het model van John Kotter wordt nog overal onderwezen, maar het is ontworpen voor hiërarchische organisaties waarin de directie alleen besliste. Deze module past het aan voor plattere structuren: de visie wordt samen opgebouwd in plaats van opgelegd, de coalitie kan beperkt blijven tot vier mensen, en één rode draad – een team dat met artificiële intelligentie (AI) aan de slag gaat – maakt elk van de acht stappen concreet.

LEERDOELEN

01 De urgentie met gegevens inzichtelijk maken en daarna een coalitie samenstellen van enkele mensen die elkaar aanvullen.

02 De visie samen opbouwen met de mensen die ermee gaan werken, en haar herhalen en daarbij luisteren naar de reacties.

03 De concrete obstakels wegnemen (tijd, toegang tot tools, het recht om te proberen) en streven naar een zichtbaar succes binnen zes tot acht weken.

04 Consolideren in plaats van te vroeg victorie te kraaien, en de nieuwe werkwijzen daarna borgen in de teamroutines en het inwerken van nieuwkomers.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die in hun team een verandering willen leiden en die blijvend willen maken.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Élise, medisch secretaresse, belt oudere patiënten de dag ervoor om hen aan hun afspraak te herinneren. Zo vergeten ze die zelden. In een overleg presenteert haar leidinggevende een nieuwe procedure die dat telefoontje vervangt door een automatische sms. De leidinggevende vraagt of er opmerkingen zijn. Wat moet Élise zeggen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Achtstappenmodel voor verandering – John Kotter (Leading Change, 1996).
- Drie momenten die het model tot leven brengen en het op teamniveau toepasbaar maken: mobiliseren, in beweging zetten, borgen – Afthonios-methode.
- Veranderingscoalitie, snelle successen (“quick wins”) en borging in de cultuur – naar John Kotter.

BRONNEN & REFERENTIES

- John Kotter (Harvard Business School) – achtstappenmodel voor verandering, “Leading Change” (1996)
- John Kotter – meer dan 70% van de veranderingen in organisaties halen hun doelen niet
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) – overzicht van de succesfactoren bij verandering
- William Bridges – de drie fasen van de overgang die mensen bij een verandering doormaken

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 22 november 2026