MODULEBESCHRIJVING

Verandering die blijft: vier pijlers tegen terugval

Adaptieve module | ~20 min

De meeste veranderingen mislukken niet bij de start, maar bij het verankeren. Zes maanden later zijn de oude werkwijzen terug en zakken de indicatoren weg; amper één op de acht houdt echt stand. Deze module draait om de meest verwaarloosde fase, het volhouden: vier concrete pijlers waarmee de verandering blijft, en de meest fundamentele hefboom, het verhaal dat het team zichzelf vertelt over zijn vermogen om vol te houden.

LEERDOELEN

01 Begrijpen waarom veranderingstrajecten bij het verankeren instorten, zes maanden na een geslaagde start.

02 Een verandering duurzaam verankeren met vier pijlers: rituelen, consequent leiderschap, erkenning en meten.

03 Een standvastige en tegelijk flexibele houding bewaren, zodat een geslaagde verandering niet verstart.

04 Werken aan het gezamenlijke verhaal van het team over zijn vermogen om veranderingen vol te houden.

DOELGROEP

Leidinggevenden en teams die een verandering hebben ingezet en willen vasthouden.

- **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.

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

- De vier pijlers om verandering te verankeren – Afthonios-methode (coaching), geïnspireerd op de “refreeze”-fase van Kurt Lewin en op Kotter, Leading Change (1996)
- Role modeling – invloedsmodel van McKinsey
- Afthonios-schema met de vijf oorzaken waardoor een verandering na de start instort

BRONNEN & REFERENTIES

- Bain & Company, Transformation & Change Survey (2024, meer dan 400 bestuurders): 88% van de transformaties maakt de oorspronkelijke ambitie niet waar
- McKinsey, “The science behind successful organizational transformations”: de kans op succes is 5,3 keer groter als de leiders de verandering zelf voorleven
- McKinsey, “Changing change management”: ongeveer 70% van de veranderprogramma’s mislukt
- John P. Kotter, “Leading Change: Why Transformation Efforts Fail”, Harvard Business Review (1995): in meer dan honderd onderzochte bedrijven ziet hij acht terugkerende fouten waardoor verandering mislukt, waaronder te vroeg victorie kraaien en de verandering niet verankeren in de cultuur

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026