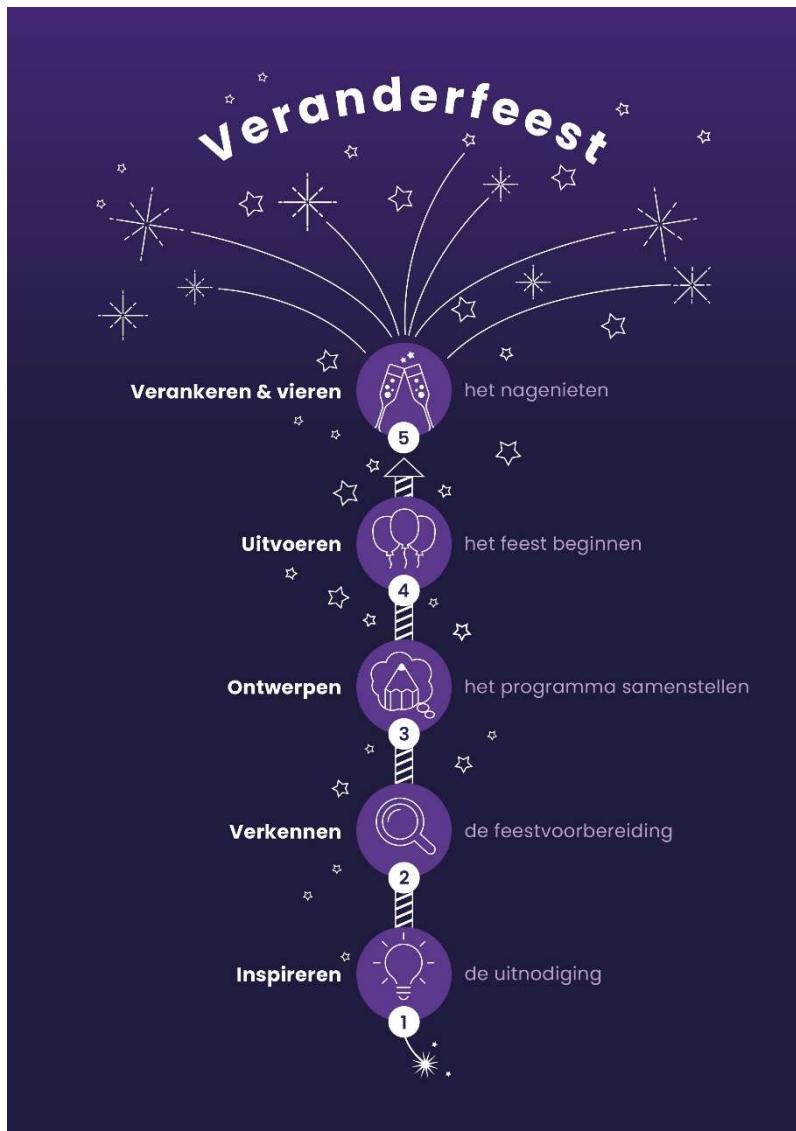


Het Veranderfeest Model



Veranderen. Alleen het woord roept bij veel mensen spanning, twijfel of zelfs weerstand op. Het suggereert dat iets wat vertrouwd is, moet worden losgelaten. Dat er onzekerheid ontstaat. Dat routines doorbroken worden. En vaak betekent het ook dat er extra werk bij komt: nieuwe processen, nieuwe systemen, nieuwe verantwoordelijkheden. Geen wonder dat veel verandertrajecten zwaar, traag en soms frustrerend voelen. Organisaties steken enorme energie in verandering, maar toch haken mensen af, lopen projecten vertraging op en blijft de gewenste impact uit.

Veelal komt dat omdat een heel herkenbaar patroon wordt gevolgd. De directie ziet noodzaak tot verandering. Ze bedenken wat er moet veranderen, al dan niet met de hulp van een externe consultancy club. Dan bedenken ze hoe er veranderd moet worden. Het plan wordt gepresenteerd aan de organisatie. De afdeling communicatie moet voor draagvlak zorgen. En veel te vaak gaat het dan mis. Want dat draagvlak is er niet. Er

wordt geen eigenaarschap gevoeld. Want de mensen die de verandering echt tot een succes moeten maken, worden veel te laat betrokken. Mogen niet meedenken over het plan, of alleen ‘voor de vorm’ op detailniveau.

Ik noem dat de papieren verandering. Het plan is goed doordacht, op papier klopt alles. Maar papieren verandering is niet echt. Die verandert niet. Er moet in de hoofden van mensen iets veranderen. En dan lukt niet op deze manier.

En toch is verandering onvermijdelijk. Organisaties moeten zich aanpassen aan nieuwe technologieën, veranderende marktomstandigheden, klantbehoeften of wet- en regelgeving. Individuen moeten zich ontwikkelen, nieuwe vaardigheden leren, andere manieren van samenwerken omarmen. Veranderen is noodzakelijk om te groeien, te verbeteren en relevant te blijven. Maar hoe zorgen we dat mensen hier met plezier in meegaan, in plaats van zich ertegen te verzetten?

Wat als veranderen ook leuk kan zijn? Wat als het energie geeft in plaats van energie kost, mensen verbindt in plaats van verdeelt, en nieuwe kansen opent in plaats van drempels creëert? Dat is de kern van dit boek. Hier nodig ik je uit om verandering niet te zien als een noodzakelijk kwaad, maar als een feest. Een Veranderfeest.

Het **Veranderfeestmodel** helpt hierbij: een praktische en positieve manier om veranderingen in organisaties te begeleiden. Het model bestaat uit vijf fases die je helpen om mensen te betrekken, energie vast te houden en resultaten duurzaam te maken. Elke fase is gebaseerd op inzichten uit veranderkunde, psychologie en organisatieontwikkeling, doorspekt met mijn eigen ervaringen van de afgelopen 20 jaar en vertaald naar een aanpak die vrolijk, toegankelijk en praktisch is.

De vijf stappen

1. Inspireren – de uitnodiging

De uitnodiging voor het feest. De trigger waar mensen van opkijken. Elke verandering begint met een vonk. Mensen moeten snappen waarom het nodig is, wat er speelt en waarom hun rol ertoe doet. Inspireren betekent niet zenden, maar nieuwsgierigheid aanzetten.

Het doel van deze fase is helder: mensen warm maken voor verandering en nieuwsgierigheid opwekken. Het is de fase waarin je mensen uitnodigt om mee te denken, te dromen en zich te verbinden met een gezamenlijk doel. Inspiratie is het startpunt van energie; zonder inspiratie is het moeilijk om betrokkenheid en motivatie op te bouwen.

De uitnodiging is de eerste stap in het Veranderfeest. Het is de fase waarin je het fundament legt voor betrokkenheid, energie en positieve verandering. Net zoals een feest beter wordt wanneer mensen enthousiast en vrijwillig binnenkomen, zo werkt een

verandering beter wanneer mensen nieuwsgierig, geïnspireerd en gemotiveerd starten. Wie deze fase goed benut, creëert een krachtige basis voor alle volgende stappen in het verandertraject.

Verandering hoeft dus niet zwaar, saai of verplichtend te zijn. Begin met een uitnodiging, maak het tastbaar, deel inspirerende verhalen en betrek mensen op een manier die hun energie en creativiteit aanspreekt. Dan wordt de start van jouw Veranderfeest iets om naar uit te kijken – en daar pluk je de vruchten van gedurende het hele traject.

2. Verkennen – de feestvoorbereiding

In deze stap maken we de eerste voorbereidingen voor het feest. Samen met de gasten. Voordat je iets gaat veranderen, wil je weten wat er leeft. Wie zijn erbij betrokken? Waar zitten zorgen, ideeën en kansen? Dit is de fase waarin je luistert, ophaalt en onderzoekt.

Een goed feest valt of staat met de voorbereiding. Je wilt weten wie er komt, wat ze leuk vinden, en hoe je iedereen een fijne ervaring kunt bieden. Veranderen werkt op precies dezelfde manier. Voordat je concreet aan de slag gaat, is het belangrijk om samen te ontdekken: wat hebben we nu, en wat willen we straks bereiken? Welke sterke punten liggen er al, en waar liggen de kansen voor verbetering?

Deze fase noemen we **Verkennen**. Het is de tijd van spelen, ontdekken en nieuwsgierig zijn. Net zoals je bij een feest eerst een gastenlijst maakt, de ruimte voorbereidt en ideeën verzamelt over de aankleding en het programma, zo brengt verkennen de huidige situatie en de gewenste situatie in kaart.

Verkennen is de **feestvoorbereiding van verandering**. Het is de fase waarin je samen ontdekt wat er al goed gaat, waar kansen liggen en welke stappen nodig zijn om de gewenste situatie te bereiken. Door speelse werkvormen, actieve betrokkenheid en creatieve aanpak ontstaat energie en enthousiasme. Mensen voelen zich serieus genomen, mogen meedenken en leggen een fundament voor een succesvolle, positieve verandering.

Net zoals bij een feest is een goede voorbereiding essentieel. Wie deze fase zorgvuldig invult, bouwt niet alleen inzicht en overzicht op, maar ook draagvlak, plezier en motivatie. Het Veranderfeest kan pas echt slagen wanneer iedereen voelt dat ze een bijdrage kunnen leveren aan de voorbereiding – en dat is precies wat verkennen mogelijk maakt.

3. Ontwerpen – het programma samenstellen

Nu gaan we het feest (de verandering) zelf vormgeven. Hier werk je samen uit hoe de verandering vorm krijgt. Geen plan van bovenaf, maar co-creatie: met mensen, niet over mensen. Je maakt keuzes, schetst scenario's en bepaalt wat er écht toe doet.

Het doel van de ontwerpfase is om **concrete veranderingen te ontwerpen die praktisch uitvoerbaar zijn en breed gedragen worden**. Hier wordt duidelijk: wat gaat er precies veranderen? Welke acties, processen of werkvormen zorgen dat de verandering daadwerkelijk effect heeft? Het gaat niet alleen om het bedenken van oplossingen, maar ook om het testen van ideeën, zodat je zeker weet dat ze werken in de praktijk.

Ontwerpen is dus een brug tussen visie en uitvoering. Het is de fase waarin abstracte plannen concreet worden, en waarin medewerkers zich eigenaar voelen van de uitkomst.

Ontwerpen is de fase waarin verandering tastbaar en concreet wordt. Het is het moment waarop ideeën vorm krijgen, oplossingen getest worden en medewerkers zich eigenaar maken van het proces. Door co-creatie, prototypes en experimenten ontstaat een omgeving waarin leren, spelen en ontdekken hand in hand gaan met resultaat.

Net zoals bij een feest het programma zorgvuldig wordt samengesteld met input van alle gasten, zo zorgt het ontwerpen van verandering dat plannen realistisch, gedragen en creatief zijn. Wie deze fase goed benut, legt een stevige basis voor een verandering die werkt in de praktijk én waar mensen energie van krijgen.

Door de juiste balans te vinden tussen creativiteit, experiment en betrokkenheid, wordt ontwerpen niet alleen effectief, maar ook leuk. En zoals bij elk feest geldt: hoe beter de voorbereiding, hoe groter de kans dat het een succes wordt waar iedereen van geniet.

4. Uitvoeren – het feest begint

Nu pas ga je doen. Hier begint het veranderfeest pas echt. En natuurlijk gaat niet alles helemaal goed. Wees daar ook eerlijk over. De muziek hapert, de cake is iets aangebrand....ach ja.... Dat hoort er allemaal bij. Je probeert uit, leert onderweg, stuurt bij en blijft zichtbaar. Verandering ontstaat in gedrag, niet op papier.

De voorbereidingen zijn gedaan, de uitnodigingen zijn verstuurd, het programma is ontworpen en getest. Nu gaat de muziek aan en kan het feest echt beginnen! In de wereld van verandering betekent dit dat de plannen die in de eerdere fases zijn ontwikkeld, daadwerkelijk in de praktijk worden gebracht. Het is de fase waarin ideeën worden omgezet in acties, en waarin medewerkers ervaren wat het betekent om te veranderen.

Veranderen in de praktijk voelt vaak spannend. Mensen zijn gewend aan bestaande routines, en nieuwe werkwijzen vragen tijd, oefening en soms ook een beetje moed. De kracht van deze fase is dat de verandering **zichtbaar en concreet** wordt. Het wordt tastbaar, en kleine successen tonen dat vooruitgang mogelijk is.

Uitvoeren is het moment waarop het Veranderfeest echt begint. Het is de fase van **actie, zichtbare resultaten en leren door te doen**. Kleine, concrete stappen maken de

verandering tastbaar en motiverend, en geven medewerkers de kans om eigenaarschap te ervaren.

Net zoals bij een feest waarbij de muziek aan gaat, gasten zich mengen en de sfeer tot leven komt, zo brengt de uitvoeringsfase energie en beweging in een verandertraject. Wie deze fase goed benut, combineert actie met zichtbare successen, plezier en betrokkenheid, waardoor de verandering niet alleen gerealiseerd wordt, maar ook beleefd en gevierd kan worden.

5. Verankeren & vieren – het nagenieten

Gelukkig hebben we de foto's nog. Of in ieder geval de herinneringen. Kijk terug en geniet nog een keer. En gebruik dit meteen als evaluatiemoment. Wat werkt, wil je vasthouden. Wat niet werkt, pas je aan. Je zorgt dat nieuw gedrag gewoon wordt.

Een feest is pas echt geslaagd als de herinnering blijft hangen. De muziek stopt, de gasten gaan naar huis, maar het gevoel, de verhalen en de mooie momenten blijven. Bij verandering geldt hetzelfde principe: het gaat niet alleen om het doorvoeren van nieuwe werkwijzen, het implementeren van processen of het behalen van resultaten. Het gaat er vooral om dat deze veranderingen **duurzaam worden**, dat ze verankerd raken in het dagelijks werk en dat de energie van het verandertraject blijft doorwerken.

Verankeren betekent dat mensen de nieuwe manier van werken **niet alleen uitvoeren**, maar ook internaliseren. Dat ze de voordelen zien, er trots op zijn en dat het een natuurlijk onderdeel van hun werk wordt. Vieren is daarbij essentieel: het benadrukt wat bereikt is, versterkt motivatie en maakt dat mensen de verandering ervaren als een gezamenlijk succes in plaats van een verplichting.

Verankeren en vieren is de **afronding én het nagenieten van het Veranderfeest**. Het is de fase waarin veranderingen duurzaam worden, successen zichtbaar zijn en medewerkers trots zijn op hun bijdrage. Door te evalueren, best practices te delen en rituelen te organiseren, wordt de verandering blijvend geïntegreerd in de organisatie.

Net zoals een goed feest een herinnering achterlaat, zo zorgt een succesvol Veranderfeest ervoor dat energie, plezier en motivatie blijven doorwerken. Wie deze fase zorgvuldig invult, bouwt een cultuur van leren, vieren en verbeteren, waardoor toekomstige veranderingen soepeler verlopen en medewerkers betrokken en energiek blijven.

Conclusie

Veranderen hoeft niet zwaar, ingewikkeld of ontmoedigend te zijn. Integendeel: als je het benadert als een feest, wordt het lichter, leuker en effectiever. Het Veranderfeest-model laat zien dat succesvolle verandering niet alleen draait om plannen, doelen of deadlines, maar vooral om **mensen betrekken, energie geven en successen vieren**.

Vandaag is de dag om te beginnen. Het mooie van het Veranderfeest is dat je het meteen kunt toepassen, ongeacht de grootte van je organisatie of het type verandering. Je hoeft niet te wachten op een grote strategie of een perfect plan; kleine stappen en bewuste keuzes maken al een groot verschil.

Onthoud: elk feest begint met een uitnodiging. Welke uitnodiging ga jij vandaag uitsturen? Nodig je collega's uit om mee te denken, uit te proberen, te experimenteren of te vieren. Het kan iets kleins zijn, maar het is het begin van iets groots.

Het Veranderfeest is een proces dat je kunt herhalen en uitbreiden. Begin klein, leer terwijl je doet, en bouw stap voor stap aan een cultuur waarin verandering energie geeft, plezier brengt en duurzame resultaten oplevert.

Dus waar wacht je nog op? **Begin vandaag. Nodig uit. Verken. Ontwerp. Voer uit. Vier.** Maak van verandering een feest waar iedereen graag aan meedoet.

Ik hoop dat dit model je helpt bij toekomstige veranderingen.

Wil je meer weten over het toepassen van het Veranderfeestmodel?

Stuur me een berichtje en ik stuur je het complete e-book met meer voorbeelden en toepassingen.

Sander Haas

Tel: 06 34 37 68 43

sander@veranderfeest.nl

www.linkedin.com/in/sanderhaas

