

**Checklist voor communicatie per fase van Lewins verandermodel**  
**Lysbeth van Silfhout**

Freeze	
Breng verandering in beeld	<p>Wat is de huidige situatie?            Wat verandert er en wat verandert er niet?            Waarom moeten we veranderen? (Wat gebeurt er als we niet veranderen?)</p>
Zorg voor verankering aan de top van de organisatie	<p>Bepaal wie de kernspelers zijn in de verandering (wie is er voor en wie is er tegen)?            Frame de verandering zo, dat het de hele organisatie raakt</p>
Creëer een noodzaak tot verandering	<p>Start met een pakkend veranderverhaal            Koppel dit verhaal aan de organisatiebrede visie en strategie            Benadruk het WAAROM van de verandering (<a href="#">filmpje WHY</a>, Simon Sinek TEDx)            Bereid je voor op alle vormen van twijfel en weerstand tegen de verandering</p>
Change	
Communiceer met grote regelmaat	<p>Communiceer rond elke mijlpaal            Benadruk het belang van de verandering            Leg uit wat de gevolgen zijn voor alle lagen in de organisatie            Bereid iedereen voor op wat komen gaat</p>
Zorg voor tweerichtingscommunicatie	<p>Beantwoord vragen snel en eerlijk            Elk probleem is een echt probleem – erken en handel            Relateer de veranderingen terug naar operationele voordelen (voortbestaan organisatie)</p>
Geef medewerkers inspraak	<p>Zorg dat mensen betrokken worden bij het vormgeven van de verandering            Zorg dat de lijnmanager dagelijkse sturing kunnen geven            Vier successen gedurende de verandering            Betrek de OR/werknemersvertegenwoordiging</p>
Re-freeze	
Veranker de verandering in bestaande systemen	<p>Verander bijvoorbeeld beloningssystemen of processen, of de organisatiestructuur            Haal barrières die het veranderen in de weg staan weg            Zorg voor leiderschap en voorbeeldgedrag van de top</p>
Zorg voor voldoende kennis	<p>Train mensen in de nieuwe manier van werken</p>