

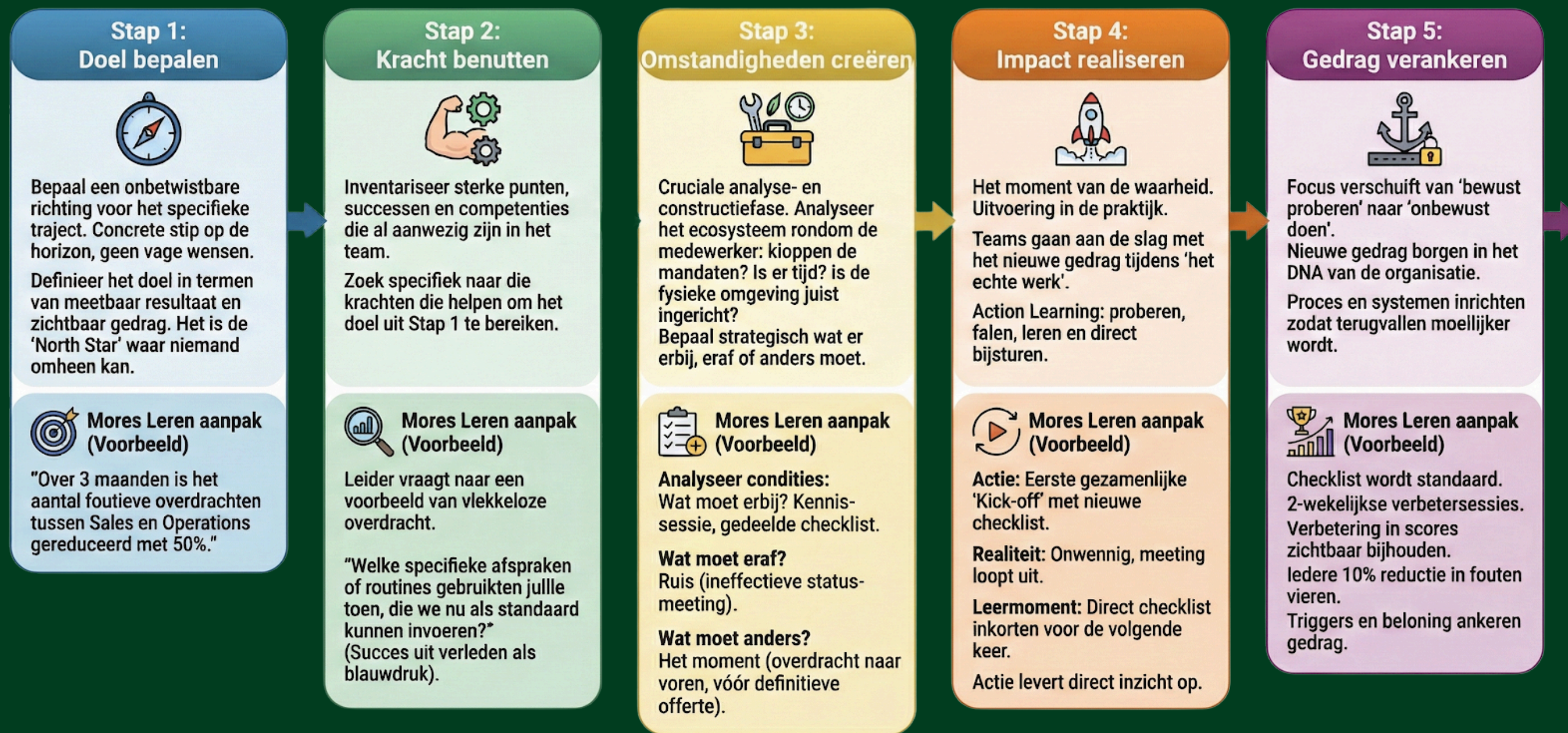
De Mores Leren aanpak: 5 stappen naar duurzame verandering

Van verandermoetheid naar veranderkracht



www.moresleren.nl

5 stappen naar duurzame verandering



Resultaat:
duurzaam, meetbare verandering
verankerd in de organisatiecultuur

INTRODUCTIE

De kloof tussen weten en doen

Je weet waarschijnlijk precies wat er moet veranderen in je organisatie.

De strategie ligt er. De plannen zijn gepresenteerd. Misschien heb je zelfs de heisessies al achter de rug waarin iedereen enthousiast "ja" knikte op de nieuwe visie.

En toch.

Toch sta je zes maanden later te kijken naar een werkvloer waar nauwelijks iets wezenlijks is verschoven. De energie lekt weg, de 'waan van de dag' regeert weer en in de wandelgangen hoor je het cynisme toenemen.

Je bent niet de enige. De statistieken zijn al decennialang ontvullend: tot **70% van alle veranderinitiatieven faalt** om de beoogde doelstellingen te halen. In de huidige tijd is dat percentage waarschijnlijk nog hoger. Medewerkers zijn 'verandermoe'. Ze hebben al te veel programma's voorbij zien komen die veel beloften, maar weinig opleverden behalve extra werkdruk.

De frustratie van de leider

Of je dit e-book nu leest vanuit ambitie ("Wij willen groeien en versnellen") of vanuit een probleem ("Wij lopen vast in weerstand en gedoe"): de uitdaging is hetzelfde.



Er gaapt een enorme kloof tussen het weten (de strategie) en het doen (het gedrag op dinsdagochtend).

Bij Mores Leren zien we dat organisaties vaak proberen die kloof te dichten met méér druk, méér training of méér controle. Maar dat is trekken aan een dood paard. Het probleem is niet dat je mensen niet willen. Het probleem is dat de aanpak die je kiest, vaak onbedoeld tegen de menselijke natuur ingaat.

Van wetenschap naar werkvloer

Dit e-book biedt je geen snelle trucs. We presenteren je De Mores Leren aanpak.

Dit is een fundamentele herziening van hoe je beweging krijgt in een groep mensen. Gebaseerd op bewezen principes uit de organisatiepsychologie en neurowetenschap, maar vertaald naar de weerbarstige praktijk van vandaag.

We nemen je mee in een proces van vijf stappen. Een aanpak die stopt met duwen en begint met bouwen. Zodat je niet alleen je doelen haalt, maar onderweg ook een team bouwt dat sterker, wendbaarder en energiever is dan daarvoor.

Laten we beginnen.

Het Fundament onder onze aanpak

Waarom mislukken zoveel goedbedoelde plannen?

Het antwoord ligt vaak niet in de inhoud van het plan, maar in de volgorde van de interventies.

Kijk eens kritisch naar de standaard reflex bij organisatieverandering. Vaak begint het met een gap-analyse of een 'burning platform':

1. We constateren wat er mis is.
2. We analyseren wat we tekortkomen.
3. We vertellen medewerkers dat ze moeten veranderen om te overleven.

In de wetenschap noemen we dit **een deficit-based (tekortkoming-gebaseerde) benadering**. Hoewel dit logisch lijkt voor een analytische geest, is het funest voor de motivatie.

Onderzoek toont aan dat focus op zwakte leidt tot defensiviteit, angst en disengagement. Je start de wedstrijd met een 1-0 achterstand in energie.

De kracht van de Mores Leren aanpak

De Mores Leren aanpak draait dit script om. Wij negeren de problemen niet, maar we veranderen de timing waarop we ze adresseren.

De kracht van onze aanpak zit in de **volgordelijkheid**. Het is geen toevallige lijst met ingrediënten; het is een recept. Uit onze analyse blijkt dat succesvolle verandering een specifiek psychologisch pad volgt:

1. **Eerst veiligheid en richting bieden.**
2. **Dan energie en vertrouwen tanken.**
3. **Pas daarna de moeilijke leercurve inzetten.**

Door theorieën als Goal Setting (richting), Appreciative Inquiry (kracht) en Action Learning (doen) in deze specifieke volgorde te plaatsen, creëer je een zogenaamde 'cognitieve steiger'. Je begeleidt je mensen stap voor stap van de huidige naar de gewenste situatie, zonder dat ze verlammen door de grootte van de opgave.

Het Model: VAN - NAAR

Visueel kun je onze aanpak zien als een opgaande lijn.

- **VAN (De basis):** Je huidige realiteit, inclusief alle frictie en onbenut potentieel.
- **NAAR (De top):** Je gewenste situatie, het gerealiseerde doel.

Om van VAN naar NAAR te komen, doorloop je vijf stappen. Hieronder zie je per stap welk resultaat je boekt en welk werk daarvoor nodig is:

Stap 1 - Doel bepalen.

We vertalen vage ambities naar een haarscherpe, gemeenschappelijke definitie van succes. Dit zorgt direct voor richting en focus; iedereen weet precies waar we naartoe gaan, wat verspilling van cognitieve energie voorkomt en neuzen dezelfde kant op zet.

Stap 2 - Kracht benutten.

We inventariseren wat er al goed gaat en welke competenties al aanwezig zijn, in plaats van te starten met een foutenanalyse. Dit genereert de noodzakelijke energie en het vertrouwen (Psychologisch Kapitaal), waardoor weerstand daalt en medewerkers zich erkend voelen in hun vakmanschap.

Stap 3 - Omstandigheden creëren.

We maken de eerlijke analyse van het verschil tussen wat we al kunnen (Stap 2) en wat we nodig hebben voor het doel (Stap 1). Hiermee bouwen we de brug van willen naar kunnen door gericht kennis toe te voegen, latente potentie te ontwikkelen of belemmerende processen te stoppen.

Stap 4 - Impact realiseren.

We stappen uit de vergaderruimte en gaan experimenteren in de dagelijkse praktijk. Door te 'leren door te doen' (Action Learning) zetten we papieren plannen om in tastbaar gedrag, waarbij we direct feedback ophalen en bijsturen in het werk zelf.

Stap 5 - Gedrag verankeren.

We richten de werkomgeving, systemen en routines zo in dat het nieuwe gedrag de weg van de minste weerstand wordt. Dit zorgt voor duurzaamheid; het nieuwe gedrag wordt een automatisme dat geen wilskracht meer kost, waardoor terugval wordt voorkomen.



Waarom je geen stappen mag overslaan

De grootste valkuil voor leiders is ongeduld. Ze willen direct naar Impact realiseren (Stap 4) of focussen meteen op Omstandigheden creëren (Stap 3).

"Stuur ze maar op training, dan leren ze het wel."

Wetenschappelijk gezien is dat vragen om problemen.

Als je Kracht benutten (Stap 2) overslaat en direct begint met wat er ontbreekt, trigger je weerstand in plaats van leergierigheid. Stap 2 fungeert namelijk als een buffer: door eerst competentie te bevestigen, staan mensen open voor kritische feedback in de volgende fase.

De Mores Leren aanpak dwingt je om de psychologische logica te respecteren. Het vraagt leiderschap om even te vertragen in het begin (Stap 1 en 2), om daarna exponentieel te kunnen versnellen in de uitvoering.

We geven je graag een uitgebreide inkijk in onze aanpak op de volgende pagina's →

Stap 1 – Doel bepalen

Wat houdt deze stap in?

Alles begint met een onbetwistbare richting voor dit specifieke traject. We hebben het hier niet over de missie op de website, maar over de concrete stip op de horizon voor de verandering die je nu wilt inzetten. In deze fase pellen we vage wensen af tot we bij de kern komen. We nemen geen genoegen met "we willen de samenwerking verbeteren". We definiëren het doel in termen van meetbaar resultaat en zichtbaar gedrag. Het is de 'North Star' voor dit project waar niemand omheen kan.

Waarom is deze stap nu cruciaal?

Zonder een haarscherp doel voor deze verandering, is elke volgende inspanning verspilling. Als het doel vaag blijft, vullen teamleden dit zelf in. De één denkt dat 'beter samenwerken' betekent: 'aardiger zijn tegen elkaar', de ander denkt: 'sneller mailen'. Het resultaat is dat mensen hard werken, maar verschillende kanten op rennen.

Daarnaast fungeert deze stap als het contract met de groep. Door het doel specifiek te maken, voorkom je dat de verandering alle kanten op waait. Het geeft focus: dit gaan we doen, en al het andere nu even niet.

De Wetenschap

De fundering onder deze stap is de Goal Setting Theory van Locke en Latham. Hun onderzoek is helder:

- **Specificiteit wint:** Vage doelen ("doe je best") werken niet. Specifieke, uitdagende doelen leiden tot significant hogere prestaties. Het verschil in effectiviteit kan oplopen tot wel 16%.
- **Aandachtsregulatie:** Een scherp doel werkt als een filter voor het brein. Het zorgt dat mensen hoofd- en bijzaken kunnen scheiden.
- **Participatie:** Doelen werken het best als ze niet eenzijdig worden opgelegd. Als medewerkers meepraten over hoe het doel eruit ziet, stijgt hun geloof in eigen kunnen (self-efficacy) om het te halen.



Goal Setting Theory (Locke & Latham)

Stelt dat specifieke en uitdagende doelen leiden tot hogere prestaties dan vage doelen. Het werkt door aandacht te sturen, inspanning te mobiliseren, volharding te vergroten en de ontwikkeling van strategieën te bevorderen.

Deze stap in de praktijk

Hoe kom je tot zo'n doel? Sluit jezelf niet op in een kantoor, maar organiseer een sessie met het team. Stel de volgende vragen om van 'vaag' naar 'concreet' te komen:

- **De Resultaat-vraag:** "Als dit traject een groot succes is, wat zien we dan over 6 maanden in de cijfers of in de zaal dat we nu niet zien?"
- **De Gedrags-vraag:** "Wat doen we dan op een dinsdagochtend anders dan vandaag?"
- **De 'Nee'-vraag:** "Wat gaan we, om dit doel te bereiken, expliciet niet meer doen?"

Zorg dat er uiteindelijk één zin staat die maar op één manier uit te leggen is.

Voorbeeld

- **Fout:** "We gaan de samenwerking tussen Sales en Operations verbeteren." (Dit is te vaag; iedereen interpreteert dit anders).
- **Mores Leren aanpak:** "Eind Q1 2026 is het aantal foutieve overdrachten tussen Sales en Operations gereduceerd met 50%." (Dit is specifiek, uitdagend en meetbaar).



Stap 2 - Kracht benutten

Wat houdt deze stap in?

Voordat we kijken naar wat we missen of wat er anders moet, kijken we naar wat er al is en wat we moeten behouden. In Stap 2 inventariseren we de sterke punten, successen en competenties die aanwezig zijn in het team. Maar let op: we maken geen willekeurige lijst van complimenten. We zoeken specifiek naar die krachten die ons gaan helpen om het doel uit Stap 1 te bereiken.

Waarom is deze stap nu cruciaal?

Traditioneel verandermanagement focust direct op wat er niet goed is. Dat is risicovol. Ten eerste omdat je daarmee de energie uit de groep slaat; mensen schieten in de verdediging. Door te starten met wat werkt, bouw je een 'buffer' van vertrouwen en energie.

Ten tweede is deze stap essentieel om te voorkomen dat je 'het kind met het badwater weggooit'. In de ijver om te vernieuwen, vergeten organisaties vaak te beschermen wat al goed gaat. Door dit expliciet te benoemen, geef je medewerkers de zekerheid dat hun vakmanschap gezien wordt en niet zomaar wordt weg-veranderd.

De Wetenschap

Deze stap leunt op Appreciative Inquiry en de Broaden-and-Build Theory.

- **Van Tekort naar Kracht:** Focussen op zwakte vernauwt de blik (tunnelvisie). Focussen op kracht en eerdere successen verbreedt het denkvermogen en de creativiteit (Broadening effect).
- **Psychologisch Kapitaal (PsyCap):** Door successen te analyseren, bouwen mensen hoop en veerkracht op. Dit vormt de brandstof die je hard nodig hebt als het in de volgende stappen moeilijk wordt.

Deze stap in de praktijk

Organiseer het gesprek over 'Het Beste van Wat Is'. Maar houd het scherp op het doel uit Stap 1.

Vraag je team: "Kijkend naar ons nieuwe doel (bijv. die foutreductie), wanneer hebben we dat in het verleden al eens heel goed gedaan? Wat deden we toen? Welke kwaliteiten lieten we toen zien die we nu weer kunnen inzetten?"

Zo maak je de stap van "wij zijn goed" naar "wij hebben in huis wat nodig is voor deze klus". Je valideert de competentie van het team in relatie tot de verandering.

Voorbeeld

- **Fout:** Een leider zegt: "De foutieve overdrachten moeten worden gereduceerd, maar gelukkig is de sfeer wel goed." (Dit is aardig, maar de sfeer is niet direct gekoppeld aan de oplossing).
- **Mores Leren aanpak:** De leider vraagt: "We moeten de fouten reduceren. Wie kan een voorbeeld geven van een project waar de overdracht vlekkeloos verliep? Welke specifieke afspraken of routines gebruikten jullie toen, die we nu als standaard kunnen invoeren?" (Hier wordt een succes uit het verleden de blauwdruk voor de toekomst).

Stap 3 – Omstandigheden creëren

Wat houdt deze stap in?

Nu de wil er is (door Stap 1 en 2), moeten we zorgen dat het ook kan. Stap 3 is een cruciale analyse- en constructiefase. We kijken niet alleen naar een missende training, maar naar het hele ecosysteem rondom de medewerker. We analyseren de omstandigheden: kloppen de mandaten? Is er tijd? Is de fysieke omgeving juist ingericht?

In deze stap bepalen we strategisch wat er erbij, eraf of anders moet om de kloof tussen de huidige en gewenste situatie te dichten.

Waarom is deze stap nu cruciaal?

Motivatie is vluchtig. Als de omgeving niet meewerkt, wint de oude routine het altijd van de nieuwe ambitie. Medewerkers kunnen wel willen, maar als de omstandigheden hen tegenwerken (bijvoorbeeld door bureaucratische regels of verouderde systemen), ontstaat er frustratie in plaats van verandering.

Het leiderschap moet hier de weg vrijmaken. Voordat je vraagt om executie, moet je zeker weten dat de organisatie in staat is (het vermogen heeft) om te leveren.

De Wetenschap

Deze stap is gebaseerd op het dichtens van de 'Gap' en het vergroten van vermogen:

- **Gap Analyse & Scaffolding:** We identificeren het gat tussen wat de organisatie nu kan (Stap 2) en wat nodig is voor het doel (Stap 1). Vervolgens bouwen we een 'steiger' (scaffold) van ondersteuning. Dit verlaagt de drempel om nieuw gedrag te vertonen.
- **Fogg Behavior Model:** Gedrag ontstaat alleen als Motivatie, Capaciteit (Ability) en een Trigger samenkomen. Stap 3 is jouw knop om aan Capaciteit te draaien. Als een taak te moeilijk is door slechte omstandigheden, zal het gedrag niet plaatsvinden, hoe gemotiveerd mensen ook zijn.

Deze stap in de praktijk

Ga met je team aan de tekentafel zitten. Leg het doel in het midden en analyseer de randvoorwaarden via de 'Drie Richtingen':

1. **Wat moet erbij?** (Denk aan: kennis, budget, mandaat, of letterlijk 'handjes').
2. **Wat moet eraf?** (Denk aan: bureaucratie, overbodige overleggen die tijd vreten, of verouderde targets die het nieuwe doel tegenspreken).
3. **Wat moet anders?** (Denk aan: de inrichting van de werkplek, de volgorde van processen of de samenstelling van teams).

Pas als deze Omstandigheden, de randvoorwaarden, zijn gecreëerd en geoptimaliseerd, is de weg vrij voor de uitvoering.

Voorbeeld

- **Situatie:** Het doel is 50% minder fouten in de overdracht tussen Sales en Operations. De wil is er, maar het gaat nog steeds mis.
- **Mores Leren aanpak:** We analyseren de omstandigheden via de drie vragen.
 - Wat moet erbij? Kennis. Sales weet niet exact welke technische specificaties Ops nodig heeft. We voegen een korte 'kennis-sessie' toe en een gedeelde checklist in het systeem.
 - Wat moet eraf? Ruis. We schrappen de wekelijkse 'status-meeting' waar iedereen alleen maar zendt, omdat die tijd vreet zonder problemen op te lossen.
 - Wat moet anders? Het moment. De overdracht vindt nu pas plaats als het contract getekend is (te laat). We verplaatsen dit moment naar voren: Ops kijkt mee vóór de definitieve offerte.

Stap 4 - Impact realiseren

Wat houdt deze stap in?

Dit is het moment van de waarheid. We stoppen met praten, plannen en voorbereiden. We gaan over tot uitvoering in de praktijk.

In deze stap gaan teams aan de slag met het nieuwe gedrag terwijl ze hun werk doen. Het is geen rollenspel in een veilige hei-sessie, maar 'het echte werk' op dinsdagochtend. Hier wordt geprobeerd, gefaald, geleerd en direct bijgestuurd. We noemen dit Action Learning: leren door te doen.

Waarom is deze stap nu cruciaal?

Papier is geduldig, de praktijk is weerbarstig. Veel verandertrajecten sterven in schoonheid omdat ze blijven hangen in de analyse-fase (Stap 1 t/m 3). Er wordt te lang gewacht op het 'perfecte moment' of het 'perfecte plan'.

Maar leren gebeurt voor 70% op de werkplek, niet in een lokaal. Door nu direct te starten met uitvoeren, ontdek je meteen waar de echte knelpunten zitten. Het creëert momentum: medewerkers ervaren dat er daadwerkelijk iets verandert. Zonder deze stap blijft de verandering theorie.

De Wetenschap

- **Action Learning (Revans):** De formule voor leren is $L = P + Q$ (Leren = Geprogrammeerde kennis + Vragend inzicht). Revans stelde: "Er is geen leren zonder actie en geen actie zonder leren". Door echte problemen aan te pakken, ontstaan nieuwe neurale verbindingen die veel sterker zijn dan bij passief luisteren.
- **Training Transfer:** Een groot probleem is dat geleerde vaardigheden vaak niet worden toegepast ('transfer probleem'). Stap 4 maximaliseert transfer door de 'opportunity to perform' te garanderen. Je leert het niet voor later, je past het nu toe.
- **Psychologische Veiligheid:** Om impact te maken, moeten mensen durven experimenteren. Fouten maken mag, zolang er maar van geleerd wordt. Dit vereist een veilige omgeving.

Deze stap in de praktijk

De regel is: bias for action. Start klein, maar start vandaag.

Laat teams het nieuwe proces of gedrag uitvoeren en organiseer korte, frequente reflectiemomenten (bijv. een weekstart of dagstart).

De kernvragen zijn simpel:

1. Wat heb je gisteren anders gedaan in lijn met ons doel?
2. Wat werkte er?
3. Waar liep je vast?
4. Wat doen we morgen anders?

Het is niet erg als het rommelt; het gerommel is het geluid van verandering.



Stap 5 - Gedrag verankeren

Wat houdt deze stap in?

Verandering is pas geslaagd als niemand er meer over nadenkt. In Stap 5 verschuiven we de focus van 'bewust proberen' naar 'onbewust doen'. We gaan het nieuwe gedrag borgen in het DNA van de organisatie. Dit doen we niet door te hopen dat het blijft hangen, maar door het proces en de systemen zo in te richten dat terugvallen in oud gedrag moeilijker wordt dan het volhouden van het nieuwe gedrag.

Waarom is deze stap nu cruciaal?

De grootste vijand van verandering is de 'waan van de dag'. Zodra de externe focus (de trainer, de consultant, het projectteam) wegvalt, treedt vaak het elastiek-effect op: de organisatie schiet terug in de oude vorm.

Dit gebeurt niet uit onwil, maar uit gewoonte. Ons brein wil energie besparen en kiest automatisch voor de ingesleten paden. Stap 5 is noodzakelijk om van een tijdelijke piekprestatie een dynamische stabiliteit te maken: een nieuwe standaard die standhoudt, ook als het druk is.

Voorbeeld

- **De Actie:** Het Sales & Ops team houdt hun eerste gezamenlijke 'Kick-off' voor een nieuwe klant, met gebruik van de nieuwe checklist (uit Stap 3).
- **De Realiteit:** Het voelt onwennig. De checklist blijkt te lang en de meeting loopt 15 minuten uit.
- **Het Leermoment:** In plaats van te stoppen ("dit werkt niet"), besluiten ze direct de checklist in te korten voor de volgende keer. De actie heeft direct inzicht opgeleverd dat je achter een bureau nooit had bedacht.

De Wetenschap

Het borgen van gedrag is puur neurologisch en procedureel design:

- **Gewoontevorming (Habit Formation):** Om gedrag te automatiseren (van prefrontale cortex naar basale ganglia), heb je een vaste lus nodig: een Trigger (signaal), Routine (gedrag) en Reward (beloning). In deze stap ontwerpen we die triggers in de werkomgeving.
- **Dynamische Stabiliteit:** Modern borgen is niet 'bevrozen' (zoals vroeger gedacht), maar het creëren van stabiele routines die verandering ondersteunen. Routines zijn de 'geheugencellen' van de organisatie.
- **Omgevingsdesign:** Gedrag blijft alleen bestaan als de omgeving het uitlokt. Zonder permanente triggers sterft het gedrag uit zodra de motivatie even zakt.

“Gedrag gebeurt wanneer
motivatie, vermogen en
een trigger op hetzelfde
moment samenkomen.”

— B.J. Fogg, Gedragwetenschapper, Stanford University

Deze stap in de praktijk

Stop met inspireren en begin met monteren. Loop de systemen van je organisatie na en pas de 'artefacten' aan:

- **De Agenda:** Maak van het nieuwe gedrag een vast, terugkerend agendapunt. Niet bij 'rondvraag', maar als startpunt.
- **De HR-cyclus:** Pas functieprofielen en beoordelingsformulieren aan. Als je ander gedrag vraagt, moet je dat ook formeel waarderen.
- **De Systemen:** Kan de software zo worden ingericht dat de oude manier niet meer werkt? (Bijvoorbeeld: je kunt een dossier niet sluiten zonder de nieuwe check).

Voorbeeld

- **Situatie:** Het team heeft in Stap 4 geoefend met een nieuwe dagstart om fouten te bespreken. Het werkt goed.
- **Risico:** Zodra het druk wordt, wordt de dagstart overgeslagen.
- **Mores Leren aanpak:** We verankeren het. De dagstart wordt 'heilig' verklaard in de roosters (niemand kan dan een meeting inplannen). Er komt een vast fysiek bord aan de muur (Trigger). De teamleider begint elke week met het succes van de dagstarts te delen (Beloning). Het is nu geen project meer, maar "hoe wij hier werken".



Aan de slag – De Mores Leren Praktijkoefening

Je hebt nu de theorie en de logica achter onze aanpak gelezen. Je begrijpt waarom volgorde telt en waarom je niet zomaar in het diepe moet springen zonder eerst veiligheid en condities te bouwen.

Maar kennis alleen is geen verandering.

Om de kracht van deze aanpak echt te voelen, moet je het ervaren. Niet meteen op het grootste, meest complexe dossier dat al jaren vastzit (daar heb je begeleiding bij nodig), maar op een concreet vraagstuk dat je team al langer irriteert.

Gebruik dit werkblad om met je team in één uur de spiraal van VAN naar NAAR te doorlopen.

De Opdracht: Kies je gevecht

Kies een terugkerend probleem. Bijvoorbeeld: vergaderingen die uitlopen, een samenwerking die stroef loopt, of een processtap waar altijd fouten ontstaan.

Wat is je terugkerend probleem?

De Huidige Situatie (VAN):

Beschrijf kort de frictie. Wat gebeurt er nu dat je niet meer wilt?

De Gewenste Situatie (NAAR):

Beschrijf de ambitie. Wat wil je bereiken?



Stap 1: Doel bepalen

Een doel is pas een doel als je het kunt zien én meten.

Tussenstap 1 (Gedrag): Beschrijf het gewenste gedrag zo concreet dat je het kunt filmen. Kun je het voordoen? Kunnen anderen het nadoen? Zo nee, maak het kleiner.

Tussenstap 2 (Meetlat): Koppel er een harde eis aan. Voeg een getal, percentage, tijdslimiet of frequentie toe. Wanneer zijn we tevreden? (Bijv. "Maximaal 1 keer per week...", "Binnen 24 uur...", "100% van de dossiers...").

Voeg bovenstaande samen tot **ons meetbare doel:**

Stap 2: Kracht benutten

Voordat je oplossingen bedenkt: wat hebben jullie al in huis?

- Welk succes uit het verleden bewijst dat we dit kunnen?
- Welk talent in het team kunnen we hiervoor inzetten?
- De Check: Welk bestaand proces, tool of overlegvorm die nu al goed werkt, kunnen we hiervoor hergebruiken?

Inventariseer en vat samen in **Onze Kracht:**

Stap 3: Omstandigheden creëren

Wat houdt ons nu tegen? Analyseer de randvoorwaarden. Denk hierbij aan processen, tools, kennis, tijd of mandaat.

- Wat moet erbij? (iets wat nu ontbreekt om het makkelijker te maken).
- Wat moet eraf? (iets wat nu in de weg zit of vertraagt).
- Wat moet anders? (iets wat we al hebben, maar op de verkeerde manier/plek inzetten).

Inventariseer en vat samen in **Onze Actie op betere omstandigheden:**

Stap 4: Impact realiseren

We gaan niet vergaderen, maar experimenteren.

Brainstorm:

Bedenk 3 kleine acties die je morgen in het 'echte werk' kunt doen om het doel te testen:

1-

2-

3-

Ons Experiment:

Kies en omcirkel de beste van de 3 acties en voer die uit. Noteer tijdens de uitvoering van het experiment hoe het gaat:

Stap 5: Gedrag verankeren

Als het experiment werkt, hoe zorgen we dat het blijft? Gebruik hiervoor de 4 wetten van gedragsverandering (James Clear):

1. Maak het **Zichtbaar**: Welke trigger/visueel signaal herinnert ons hieraan?

2. Maak het **Aantrekkelijk**: Wat levert het ons direct op (winst/plezier)?

3. Maak het **Makkelijk**: Hoe halen we elke vorm van wrijving weg?

4. Maak het **Bevredigend**: Hoe vieren of belonen we succes direct?

Onze Borging: Welke acties gaat wie doen om het gedrag te verankeren?

Conclusie: Van Inzicht naar Impact

Verandering is geen magie. Het is geen ongrijpbaar proces waar je maar geluk mee moet hebben. Zoals je in dit e-book hebt gelezen, is het een ambacht dat rust op wetenschappelijke principes van menselijk gedrag.

De kern van de **Mores Leren aanpak** is niet dat we compleet nieuwe dingen doen, maar dat we de dingen in de **juiste volgorde** doen.

Stap 1 - We bepalen het doel en geven daarmee richting.

Stap 2 - We benutten kracht en tanken daarmee vertrouwen.

Stap 3 - We creëren goede omstandigheden en maken de weg vrij voor succes.

Stap 4 - We realiseren impact door te leren in de praktijk.

Stap 5 - We verankeren gedrag en maken daarmee de verandering duurzaam.

Wanneer doe je dit zelf?

De praktijkoefening uit dit eBook is perfect voor technische uitdagingen: duidelijke problemen met een duidelijke oplossing. Als het gaat om processen, stroomlijnen of werkafspraken maken, kun je met dit model zelfstandig enorme stappen zetten.

Wanneer heb je een partner nodig?

Zodra de verandering raakt aan de onderstroom -de cultuur, het leiderschap en de ingesleten patronen- wordt het lastiger. Je bent als leider namelijk onderdeel van het systeem dat je probeert te veranderen. Je hebt je eigen blinde vlekken.

Op dat moment is het moeilijk om objectief 'Kracht te benutten' (Stap 2) of eerlijk de 'Omstandigheden creëren' (Stap 3) te analyseren zonder in oude groeven te vallen.

Dat is het moment waarop Mores Leren instapt. Wij begeleiden je door de spiraal, houden de spiegel voor en zorgen dat je de stappen niet afraffelt, maar echt doorleeft.

Klaar voor de volgende stap?

Je weet nu wat er moet gebeuren. De vraag is alleen nog hoe je dat in jouw specifieke context gaat doen.

Laten we daar eens over sparren. Geen verkoopgesprek, maar een strategische verkenning van waar jouw organisatie staat in de spiraal van VAN naar NAAR.



Over Mores Leren

Bij Mores Leren geloven we dat duurzame verandering geen toeval is, maar een kwestie van de juiste volgorde.

Wij helpen leiders om de kloof te dichten tussen de strategie op papier en het gedrag op de werkvloer. Niet door harder te duwen, maar door de psychologie van de 5 stappen voor je te laten werken.

We begeleiden je van 'moeten' naar 'willen' en 'kunnen'. Zodat je stopt met trekken aan een dood paard en begint met het bouwen aan momentum.

Je kent nu de wetenschap en de theorie. Wil je samen werk maken van de uitvoering?

Kom in contact. En laten we kijken hoe we jouw organisatie van VAN naar NAAR brengen.



Contact opnemen

We komen graag met je in contact!
Bel, app of mail voor informatie of een afspraak:

Sjoerd Eijkemans

06 - 43 57 99 53

sjoerd@moresleren.nl

[Connect op LinkedIn](#)

Erwin Dekker

06 - 20 60 99 39

erwin@moresleren.nl

[Connect op LinkedIn](#)



Mores Leren

info@moresleren.nl | Ekkersrijt 4502, 5692 DM Son | www.moresleren.nl