



Uitleg SLOW veranderaanpak

1. Start niet met oplossingen, maar met betekenis

Elke verandering begint met één centrale vraag:

Wat maakt dat dit nu nodig is?

Niet om draagvlak af te dwingen, maar om gezamenlijk betekenis te geven. Dit gebeurt in gesprekken, niet in plannen. Leidinggevenden nemen hierin het voortouw door zelf te verwoorden wat zij zien, voelen en niet weten.

Concreet

- startbijeenkomst met open vragen
- geen KPI's of tijdslijnen
- ruimte voor twijfel en verschil

2. Benoem wat ongemakkelijk is (AUW)

Onzekerheid, weerstand en spanning horen bij verandering. In SLOW worden deze **niet gladgestreken**, maar expliciet gemaakt.

Concreet

- teams benoemen wat schuurt
- weerstand wordt onderzocht, niet bestreden
- vragen als: *Wat maakt dit spannend?*

AUW is geen vertraging, maar informatie.

3. Werk met kleine, echte praktijksituaties

Geen abstracte toekomstbeelden, maar werken met wat **nu** speelt. Verandering ontstaat in concrete gesprekken, afspraken en keuzes.

Concreet

- kleine experimenten in teams
- korte reflectiemomenten
- leren van wat wel en niet lukt



4. Vertraag bewust op sleutelmomenten

SLOW betekent niet langzaam, maar **op het juiste moment vertragen**. Bijvoorbeeld:

- vóór besluiten
- bij oplopende spanning
- als afspraken niet worden nagekomen

Concreet

- terug naar luisteren
 - stilte toelaten
 - opnieuw uitspreken wat speelt
-

5. Maak leren zichtbaar (WAUW)

Inzichten en kleine successen worden expliciet benoemd. Niet om te vieren wat “gelukt” is, maar om te laten zien wat geleerd is.

Concreet

- delen van inzichten in teams
 - reflectievragen centraal
 - waardering voor leerbeweging
-

6. Eigenaarschap boven implementatie

In SLOW ligt eigenaarschap bij iedereen. Veranderen gebeurt niet *voor* mensen, maar *door* mensen.

Concreet

- geen verplichte adoptie
 - voorbeeldgedrag centraal
 - leren door doen en reflecteren
-



7. Borg door ritme, niet door regels

Borging ontstaat niet door extra afspraken, maar door **vaste reflectiemomenten**.

Concreet

- standaard reflectievraag in overleg
- periodieke terugblik
- ruimte om bij te stellen

Samengevat in één zin

SLOW-veranderen is niet sneller of langzamer, maar zorgvuldiger.

Praktisch inzetbaar voor:

- organisatie ontwikkelingen
- teamontwikkeling
- cultuur- en leiderschapstrajecten
- implementatie van gespreksmethodieken