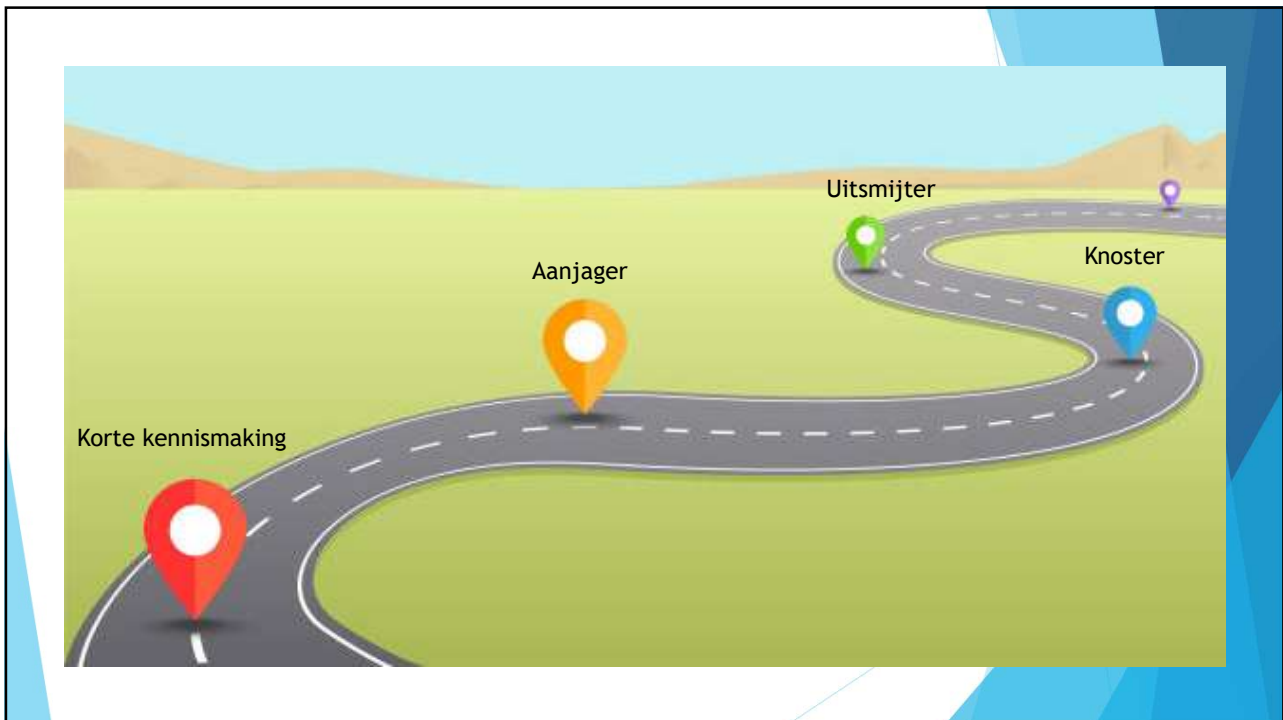


1



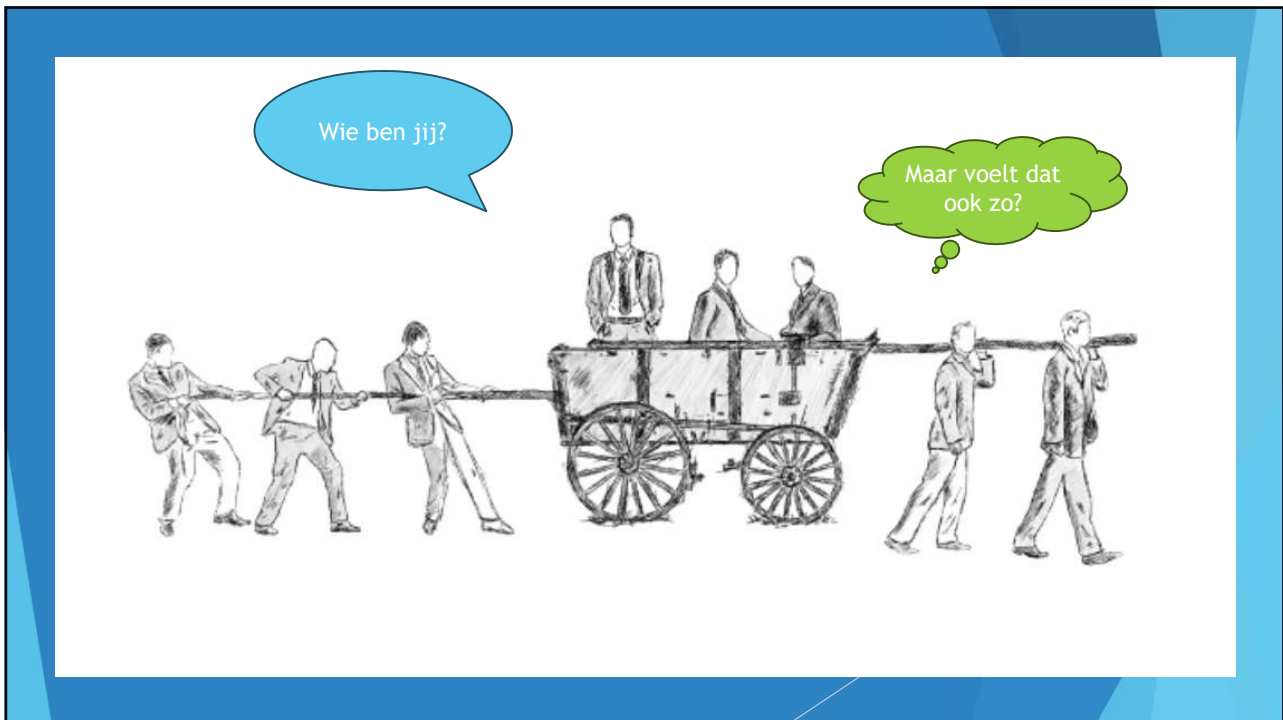
4



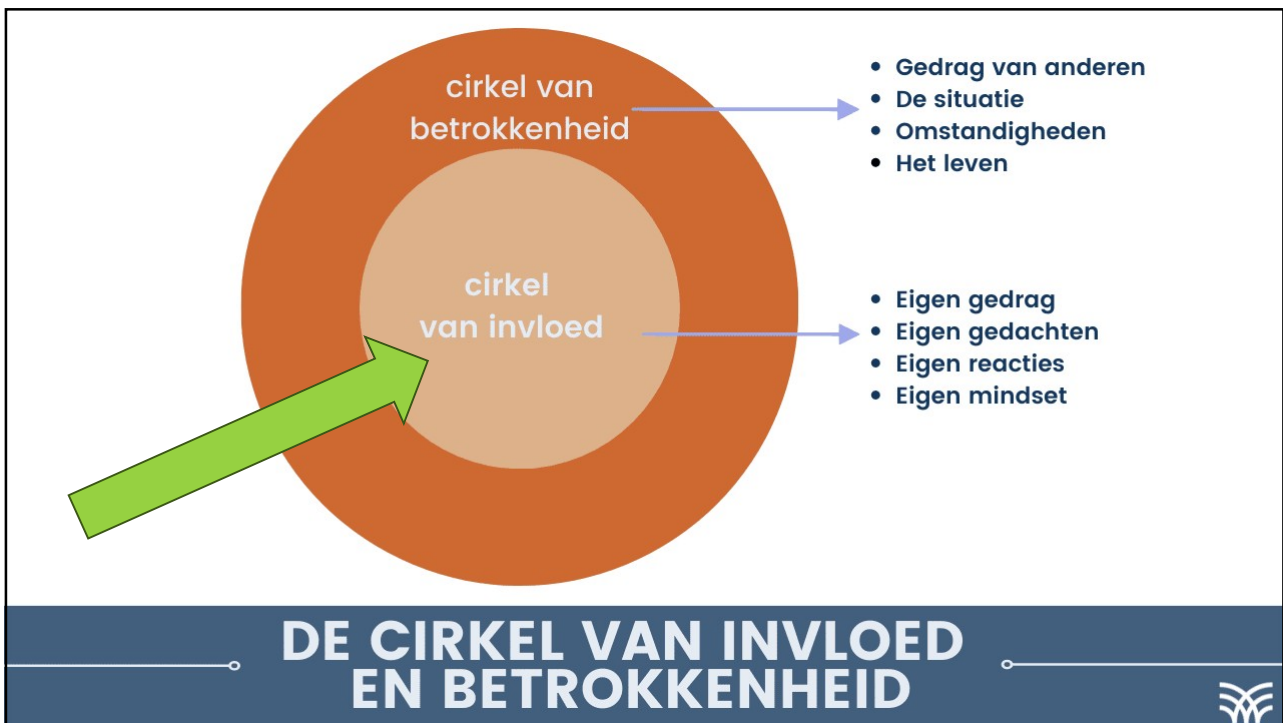
5



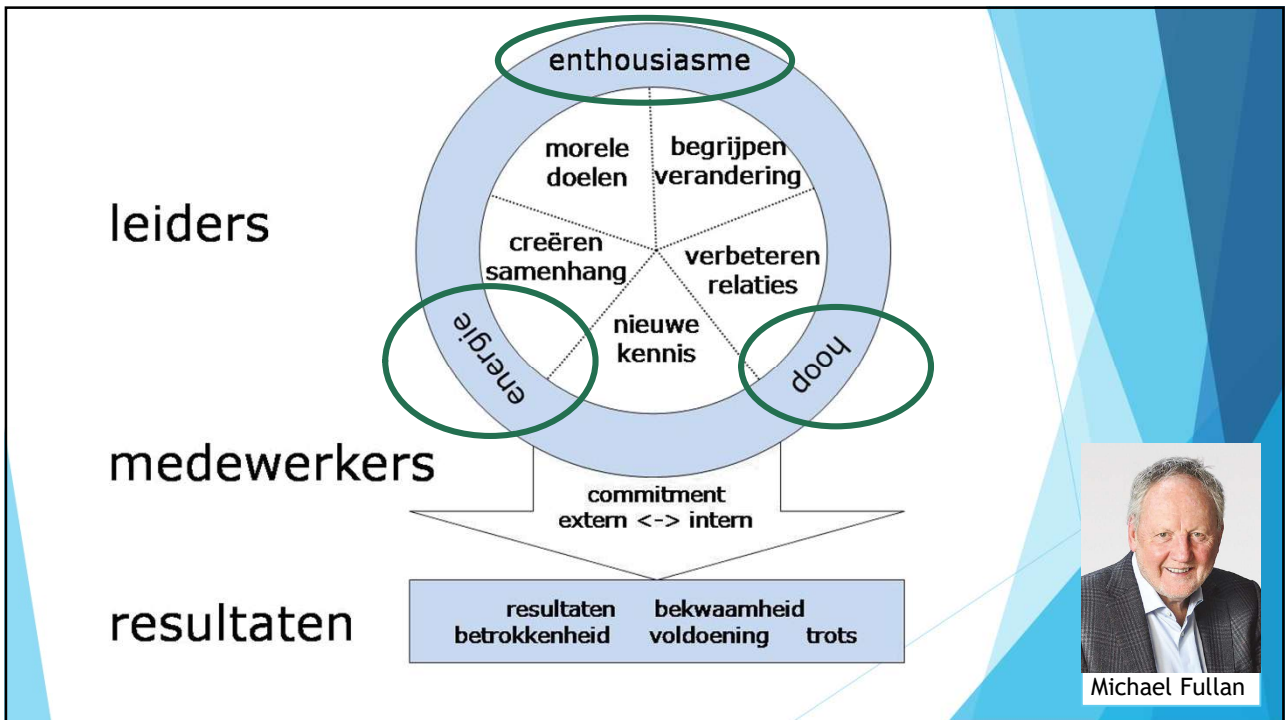
9



11




12



13





15




Energie: Waar krijg jij nu echt energie van in de opdracht voor jouw werkgroep?

Hoop: Wat geeft jou vertrouwen dat jouw werkgroep het verschil kan maken?



Enthousiasme: Wat vind jij oprecht leuk om te doen of om op te pakken rondom jouw werkgroep?

17




Energie: Waar krijg jij nu echt energie van in de opdracht voor jouw werkgroep?

Hoop: Wat geeft jou vertrouwen dat jouw werkgroep het verschil kan maken?

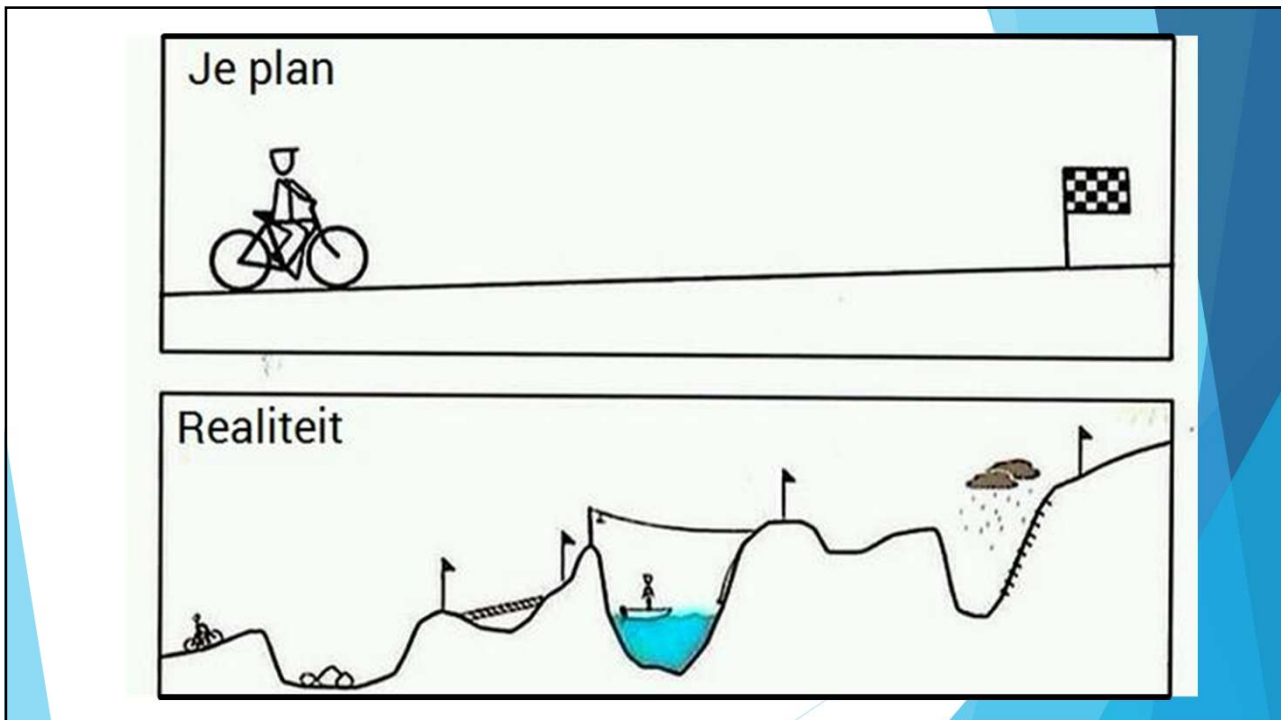



Enthousiasme: Wat vind jij oprecht leuk om te doen of om op te pakken rondom jouw werkgroep?

- ▶ Vanwaar je keuze om hier te staan?
- ▶ Wat zegt dit over jouw rol en wat jij meebrengt in de werkgroep?



18



20

VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERANDERING
	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERWARRING
VISIE		PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	WEERSTAND
VISIE	URGENTIE		MIDDELEN	COMPETENTIES	=	CHAOS
VISIE	URGENTIE	PLAN		COMPETENTIES	=	FRUSTRATIE
VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN		=	ANGST

**KNOSTER MODEL BIJ COMPLEXE VERANDERINGEN**

Source: Knoster, T. (1991) Presentation in TASH Conference, Washington DC  
Adapted by Knoster from Enterprise Group Ltd

22