

De 5 fases van verandering

Iedere verandering 5 fases kent en dat iedereen deze fases op zijn eigen tempo doorloopt. En dat iedereen dus in een andere fase kan zitten. En bij iedere fase hoort ander gedrag. Als je dit gedrag herkent kun je het erkennen; want ieder gedrag heeft een functie. En als je dat inzicht hebt kun je er ook naar handelen.

De 5 veranderfases (Bron: Plan B, 2012 ©) :

1. *Urgentie*. Mensen zullen pas echt in beweging komen als het moet. Dat kan noodzaak zijn: het moet, want we kunnen niet anders, of ambitie: het moet, want we willen niet anders.
2. *Loslaten*. Zodra mensen doordrongen zijn dat er geen ontkomen meer aan is, dat er werkelijk iets gaat veranderen, komen ze in de fase 'loslaten'. Daar krijgen ze zicht op wat er verloren dreigt te raken, waar ze afscheid van moeten nemen. Dat kan gaan over concrete zaken zoals een oud systeem, de oude werkplek of collega's, maar dat kan ook gaan over organisatiewaarden, samenwerkingsvormen of producten.
3. *Niet-weten*. In deze fase is de oude situatie er niet meer en de nieuwe situatie is er nog niet. Mensen ervaren hier het niemandsland waarin nog geen nieuwe routines zijn, waar ze externe navigatie nodig hebben en soms de meest basale vaardigheden kwijt zijn. Mensen raken hier volledig de kluts kwijt, zijn onzeker soms in paniek.
4. *Creatie*. Na het 'niet weten' komt de fase van de 'creatie'. Dat is de fase waarin wordt geëxperimenteerd, wordt uitgeprobeerd. Proefballonnetjes worden opgelaten, nieuwe verbindingen worden gelegd. In deze fase zit veel hoop en positieve energie.
5. *Nieuw Begin*. Na de 'creatie' volgt het 'nieuwe begin', de fase waarin er een gevoel gaat ontstaan van de nieuwe identiteit: zo voelt het, zo ruikt het, zo klinkt het om thuis te zijn in B. Er ontstaan nieuwe routines en men ervaart trots.

Bijvoorbeeld: iemand die in de niet-weet fase zit stelt enorm veel vragen. Je zult eerst aandacht moeten geven aan deze vragen, kennelijk is nog niet alles helder om de volgende stap te kunnen maken. De simpele vraag "wat heb je nodig?" kan al zoveel duidelijk maken.

Dit en aandacht hebben voor die onderstroom; breng kennis van verandermanagement in je organisatie. Spreek dezelfde taal. Door deze gedeelde kennis komt er eerder inzicht en begrip voor elkaar. Zit de een in de niet-weet fase en de ander in de creatie fase, dan kan men zich aan elkaar irriteren. Door inzichtelijk te maken waar de irritatie vandaan komt, ontstaat er meer begrip voor elkaar.

