

Werkvorm “oude koeien uit de sloot” halen.

Herken je dit; medewerkers die roepen dat dit de zoveelste verandering is en dat er nog nooit zoveel veranderd is? Medewerkers die willen horen dat het hierna voorlopig even zo blijft? Aan de andere kant lees je overal dat verandering de enige constante is. Ik denk dat dit laatste klopt en dat het helpt in je organisatie of team als iedereen dit begrijpt. Waarom? Omdat dit een hoop gedoe bespaart. Met oude koeien uit de sloot halen kun je dit gedoe beïnvloeden.

Inzicht in weerstand bij verandering

Om gedrag van mensen te begrijpen is het WWK- model een bruikbaar model (bron: Vavia). Dit model gaat ervan uit dat eigenaarschap wordt bepaald door de dimensies ‘Weten, Willen en Kunnen’. Medewerkers zijn bereid te veranderen en eigenaarschap te tonen voor de verandering als ze **weten** wat de verandering betekent, als ze de verandering **willen** en als ze de verandering en de nieuwe manier van werken aan **kunnen**.

Medewerkers die aangeven dat dit de zoveelste verandering is en dat er nog nooit zoveel veranderd is hebben een overtuiging. Een overtuiging hebben is bepalend voor de manier waarop we reageren en kan onze ontwikkeling bevorderen maar ook belemmeren. De overtuiging dat er nog nooit zoveel veranderd is, werkt belemmerend.

Als begeleider van veranderprocessen kun je bewust overtuigingen beïnvloeden en daarmee gedrag. Dit doe je door mensen bewust te maken van hun belemmerende overtuigingen en deze vervolgens te vervangen door bevorderende overtuigingen, die je helpen je doelen te realiseren.



Werkvorm “Oude koeien uit de sloot halen”

Wat helpt om mensen inzicht te geven in het feit dat veranderen de enige constante is en dat veranderen niets nieuws is kun je doen door een gezamenlijke tijdlijn te maken. Hiermee wordt de geschiedenis van je organisatie of team in kaart gebracht en erken je de historie.

Maak een tijdlijn op werkjaren; de tijdverdeling is afhankelijk van de doelgroep; bijvoorbeeld:

- Tussen 10 en 15 jaar geleden (2006-2001)
- Tussen 5 en 10 jaar geleden (2011-2006)
- Tussen 0 en 5 jaar geleden (2016-2011)

De groep wordt ook ingedeeld op werkjaren en gaat op post-its zoveel mogelijk veranderingen verzamelen die zij in die periode hebben meegemaakt en vervolgens opplakken op de tijdlijn. Voor veel mensen is dit samen op zoek gaan naar de historie prettig om te doen. Er zijn veel “oja” momenten, de leuke en minder leuke dingen worden aangehaald. Dat is goed want veranderen is niet altijd leuk.

Bespreek vervolgens met elkaar wat opvalt; vaak zie je dat erin bijna ieder tijdvak evenveel veranderingen benoemd zijn. **Oftewel; de enige constante is de verandering!**

Het effect is dat men het inzicht krijgt dat hun belemmerende overtuiging dat er nog nooit zoveel veranderd is, niet kloppend is. De belemmerende overtuiging wordt een bevorderende overtuiging: “de enige constante is de verandering”. Hiermee heb je invloed uitgeoefend op weerstand tegen de verandering, de motivatie groeit en doelstellingen worden eerder behaald.

Succes met oude koeien uit de sloot halen!