



Bart van den Belt

VitaValley

Zorgt voor vooruitgang

HOE NEEM IK ZE MEE?

(1 van 2)

16 april 2020



Deze week:
Het ombuigen van weerstand

Programma komende 60 minuten

- Hoe ontstaat weerstand?
- Effectief handelen bij weerstand
- De basis van gedragsverandering

Van theorie naar praktijk

1. Schrijf een veranderproces op waar je bij betrokken bent / was

2. Welke persoon had weerstand tegen (een onderdeel) van de verandering?

3. Waar had deze persoon precies weerstand tegen?

4. Wat was de oorzaak van die weerstand?

De realiteit bij vraag 4 (en 3) is...

We weten het niet.

Mogelijke oorzaken...

- Vervelende ervaring met eerdere veranderprocessen
- Begrijpt het doel van de verandering niet
- Gelooft niet dat de verandering een verbetering is
- Angst om iets kwijt te raken
- Moeilijke privé omstandigheden
- Geen vertrouwen in zichzelf of proces
- Zit niet lekker in z'n vel
- Combinatie van factoren

Het grote gevaar bij weerstand
is dat we ons eigen oordeel over de
ander projecteren op de situatie.

Met andere woorden:
je krijgt weerstand
tegen de weerstand.



Het gevolg hiervan:
Je kunt niet meer
effectief communiceren.

(soms heeft dit zelfs een negatief effect op de relatie)

Goed om te weten:

Ieder mens zoekt bewust of onbewust altijd naar logische redenen om zijn eigen oordeel te onderbouwen.

...en die kun je altijd vinden.

”Johan zit meestal in de weerstand.
Hij deed exact hetzelfde toen we die nieuwe
software introduceerden.”



“Mirjam houdt sowieso niet van verandering.
Ze gaat ook al 20 jaar naar dezelfde camping.”



“Dat is typisch Peter. Logisch ook,
want die vent is zo lekker blauw.”

DON'TS	DO'S
Iets vinden van de ander z'n proces	Je oordeel uitstellen (vanuit dienstbaarheid)
Direct de weerstand willen oplossen	Erkennen wat er is
Weerstand negeren of pareren	Drijfveren van weerstand op tafel krijgen
Communiceren over resultaat in de toekomst	Focussen op vertrouwen in het proces
Verwachtingen in de paniekzone	Verwachtingen vanuit de zone van naaste ontwikkeling

Jouw rol als leider:

weerstand



activatie

commitment



Jouw rol als leider:

weerstand



acceptatie

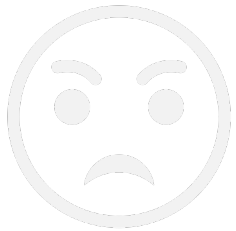


commitment



Jouw rol als leider:

weerstand



acceptatie



commitment



Om dat te kunnen moet je weten
waar de weerstand zit.

Waar komt gedrag vandaan?

Onbewust, niet gekozen gedrag
komt altijd voort uit één van deze factoren:

Vermijden van pijn / angst / afwijzing

Verkrijgen van plezier / vertrouwen / erkenning

Als er pijn wordt ervaren en er is een gebrek aan vertrouwen zal men altijd streven naar het verkrijgen van controle over de situatie.



Probleem: niet alle factoren zijn te controleren in een veranderproces.

(sterker nog: de meeste niet)



Het alternatief voor controle is het ervaren van vertrouwen

(sterker nog: de meeste niet)

Pijn + Angst = **Controle**

Pijn + Vertrouwen = **Activatie**

De vraag is dus:

hoe kan ik deze persoon

vertrouwen geven in:

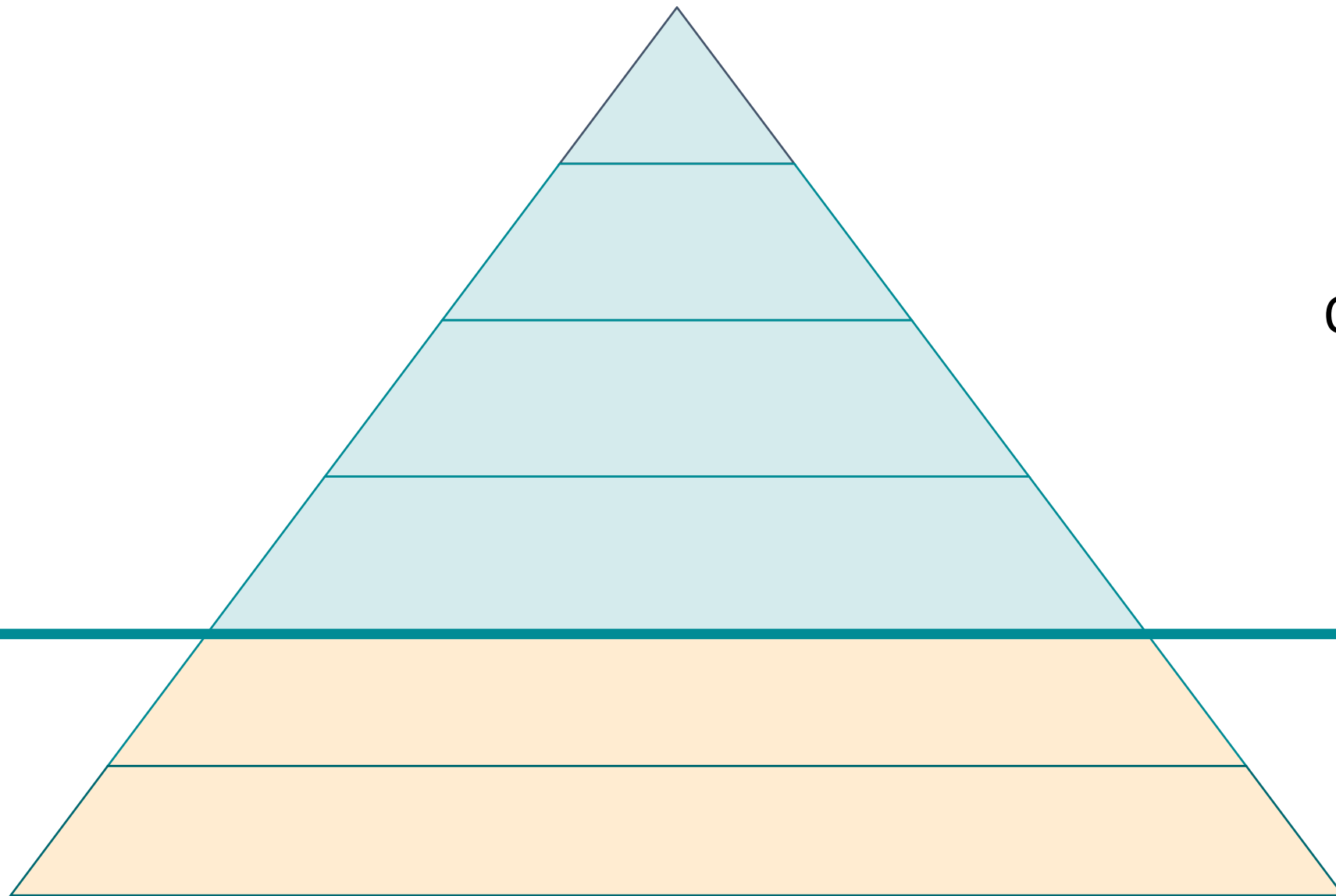
zichzelf (intern) < – > de omgeving (extern)

het proces (nu) < – > de toekomst (straks)



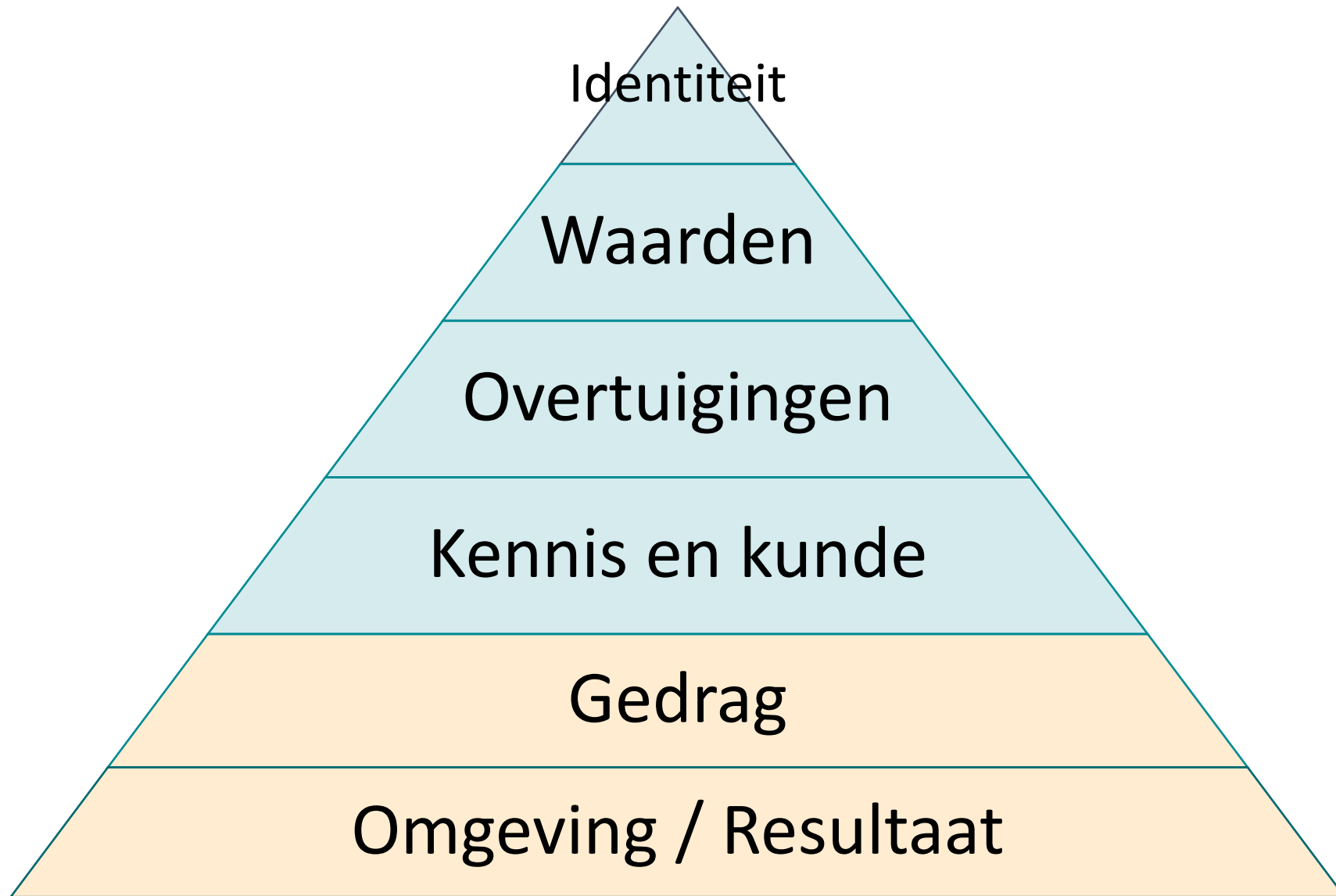
Verandering ombuigen

vanuit een gedragskundige benadering



Onzichtbaar

Zichtbaar





Gedrag → Effect

Welk concreet waarneembaar
gedrag zie ik waardoor ik aanneem
dat er weerstand is?

Wat is de impact daarvan op het
team, de organisatie of het
veranderproces?



Wat moet of wil deze persoon
begrijpen of ontwikkelen in
competenties om een gevoel van
controle te hebben over de situatie?



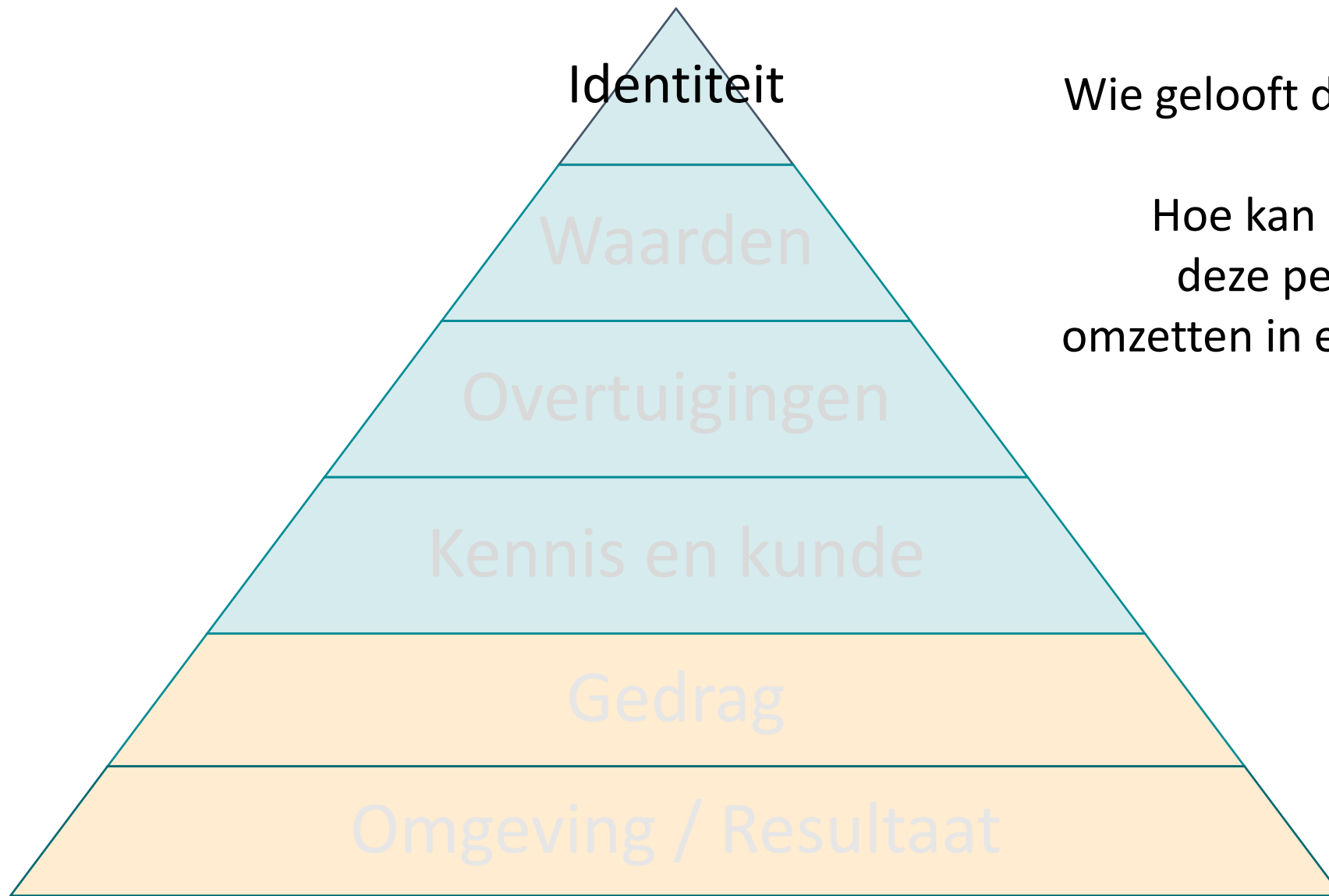
Wat gelooft deze persoon
over de impact van deze verandering?

Als (...) dan (...)



Wat vindt deze persoon
belangrijk in zijn werk (context)?

Hoe kan ik de verandering
zo herkaderen dat deze bijdraagt
aan het realiseren van deze waarden?



Wie gelooft deze persoon dat hij/zij is?

Hoe kan ik vanuit dat centrum deze persoon de weerstand omzetten in een kracht en de identiteit verankeren?

Inspiratie nodig?

www.bartvandenbelt.nl/leiderschap