

Adagio

I N B E D R I J F

Adagio in bedrijf • Eikensingel 12 7213 WJ Gorssel • www.adagioinbedrijf.nl

Nieuwsbrief maart 2013

Deze nieuwsbrief verschijnt zo'n 4 keer per jaar. Ik heb plezier in het schrijven ervan. Mocht u hem niet willen ontvangen, klik dan onderaan deze nieuwsbrief. Het is niet mijn bedoeling om 'overbodige' mail te sturen.

Nieuws: In december verschenen artikel in het 'Tijdschrift voor Management Development'; Uitzoomen om dichterbij te komen- een systemische benadering. Te lezen op www.adagioinbedrijf.nl.

Alle weerstand is welkom

Vol in de weerstand! We hebben het over die intense, emotionele en overprikkelde toestand die zich tegen veranderingen keert. Weerstand remt ontwikkeling en vooruitgang, althans.....dat geloven we. Er komen oude waarden en ideeën omhoog die erop gericht zijn om de huidige situatie te handhaven.

Echter, ik heb in mijn eigen leven al zo vaak een verandering veroorzaakt door eerst stevige weerstand te ervaren! Om vervolgens, gefrustreerd en wel, de moed te verzamelen om het roer om te gooien. Alsof ik die op tegenkracht gerichte energie eerst nodig had om in actie te komen. En zo zie ik het bij anderen ook gebeuren.



Weerstand in teams

En wat vertelt ons het bovenstaande over teams? Ik zie teams met enorme weerstand nogal eens als eerste 'omgaan' in de verandering als de juiste snaar geraakt wordt. Managers schrikken van weerstand en lijken bang voor die emotionele tegenkracht. Als ze niet oppassen houden ze daarmee zelf de verandering tegen. Angst en afkeer leidt af van wat er werkelijk gedaan moet worden!

Karl Barth, grondlegger van de dialectische theologie uit het begin van de vorige eeuw, zei daar over:

'Niet angstvallig erlangs, maar dwars door leed en smart heen leidt de weg naar vreugde.'

Vorig jaar ontmoette ik een team dat volgens het management behept was met weerstand tegen de verandering. het betrof de integratie met een andere afdeling met bijbehorende wijziging van werkzaamheden. Niet mals voor betrokkenen dus. De werkgever ijverde zich om programma's te verzorgen om de weerstand om te buigen. Deze werden niet in dank aanvaard in eerste instantie. Na een open onderzoek, samen met het team, bleek er weinig weerstand tegen de verandering te zijn, er was wel verdriet over het verleden en wantrouwen tegen de leiding. wat is het verschil, zult u zeggen?

In beide gevallen is er veel gemopper hoorbaar vanaf het balkon.



Het grote verschil zit onder andere in de oplossing en de aanpak. Pure weerstand is gericht TEGEN de verandering. We stellen ons 'teweer' en blijven 'staan'. Echter, weerstand is vaak de verschijningsvorm van iets anders. Daaronder ligt niet zelden de roep om erkenning voor wat er vroeger was, en wat ieder daar aan bijgedragen heeft. Die intense menselijke behoefte om gehoord te worden zonder oordeel, met alle pijn en teleurstellingen die er waren.

de route nemen 'dwars door leed en smart' is niet van nature eigen aan veel verandermanagers. En toch zou het wel eens erg kunnen helpen om er niet omheen te gaan, te snel om te buigen, maar eerst 'vol' te erkennen wat er is en was.



Kortom, deze nieuwsbrief is dus een pleidooi voor het ontmoeten en onderzoeken van weerstand. Vervolgens voor het erkennen van pijn en het delen van een gezamenlijk beeld van het verleden. En bovenal pleit ik ervoor lering te trekken uit wat er goed ging in het verleden. Wat heeft dit team gedaan bij tegenslag om zichzelf te herpakken en door te gaan? En hoe kan die kracht opnieuw gebruik worden om de nieuwe veranderingen tegemoet te treden? Niet meer en niet minder. Is dit trouwens niet de essentie van judo? :-)

Ada Jongkamp heeft als organisatiecoach de afgelopen 15 jaar vele veranderingsprocessen begeleid. Zij werkt oplossingsgericht en systemisch en heeft haar eigen aanpak ontwikkeld, waarbij zij gebruik maakt van diverse methoden.

www.adagioinbedrijf.nl ada@adagioinbedrijf.nl 06-50887640