



PriOrg
voor families in bedrijf

Omgaan met weerstanden



Het organiseren van verandering

- Wat wil men veranderen (wie is men?)
- Hoe concreet is de verandering?
- Wat is de aanleiding?
- Welk proces past het beste bij deze verandering?
- Hoe staat het met de veranderingsbereidheid?
("temperatuur het bedrijf")



Het kleurendenken over veranderen (Leon de Caluwé)

De Caluwé beschrijft 5 verschillende manieren van veranderen:

- Geeldrukdenken:
Veranderen d.m.v macht, het vormen van machtsblokken, het creëren van coalities.
- Blauwdruk denken:
Veranderen d.m.v een volledig uitgewerkt stappenplan



- Rooddrukdenken:
Mensen moeten beïnvloed en verleid worden
- Groendrukdenken:
Veranderen d.m.v. persoonlijke ontwikkeling,
leertrajecten
- Witdrukdenken:
Verandering ontstaat uit mensen zelf, geef
ruimte, stimuleer (evolutiedenken)



8 stappen voor een succesvolle verandering (J.P. Kotter)

- Een klimaat voor verandering scheppen
 1. Het gevoel voor de noodzaak versterken
 2. Een leidend team vormen
 3. De juiste visie ontwikkelen
- Het hele bedrijf bij de verandering betrekken
 4. Communiceren om te enthousiasmeren
 5. Mensen in staat stellen te handelen
 6. Kortetermijnsuccessen vieren
- De verandering implementeren en blijven begeleiden
 7. Volhouden en niet verslappen
 8. Laat het beklijven



Tips voor het verminderen van weerstand

- 1: Accepteer de realiteit zoals die is.
- 2: Observeer de weerstand
- 3: Analyseer samen de weerstand, wat speelt er.
Stel alleen maar VRAGEN.
- 3: Onderzoek wat de zorg is bij de ander.
Achterhaal de dieperliggende angst.
- 4: Achter elke weerstand zit een verlangen, stel vragen
om deze helder te krijgen
- 5: Erken je eigen weerstand (jij wilt de realiteit
veranderen)
- 6: Richt je op het voorkeursgedrag van de ander



Voorbeelden van weerstand?

- Steeds veel gedetailleerde info willen
- Vertragingstactieken
- Ja zeggen, niet doen
- Zich afzijdig houden (dit geldt niet voor mij)
- Zich vooral richten op anderen/omgeving
- Het verleden idealiseren



Redenen voor weerstand

- Wil niet (is het op inhoudelijke gronden niet eens)
- Durft niet (angst om af te gaan)
- Begrijpt het (nog) niet
- Kan het (nog) niet



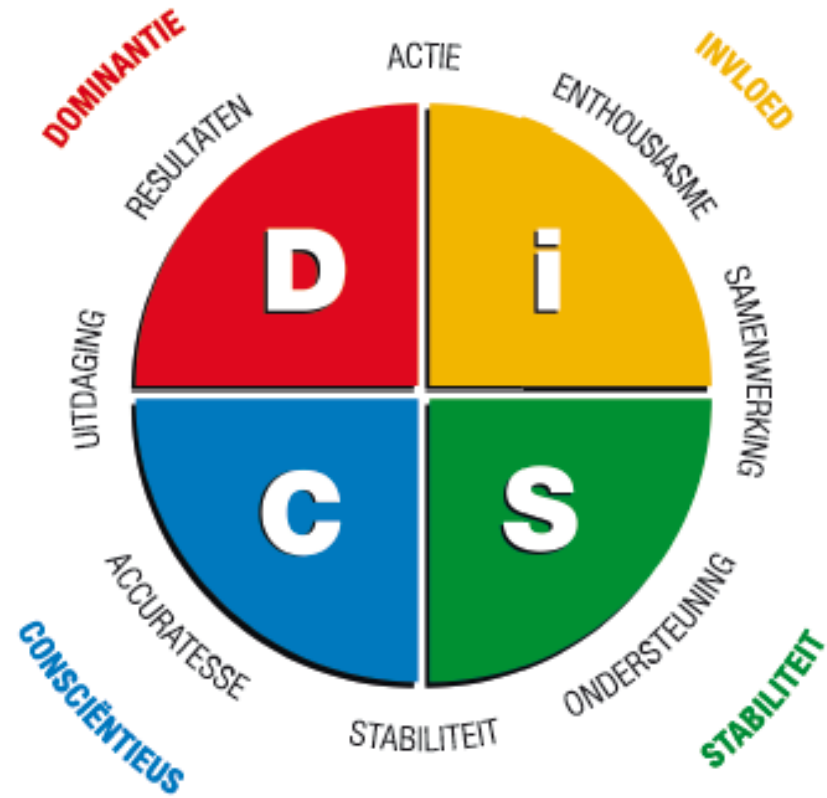
Voorkeursgedrag

Er is vaak een patroon te herkennen in gedrag van mensen.

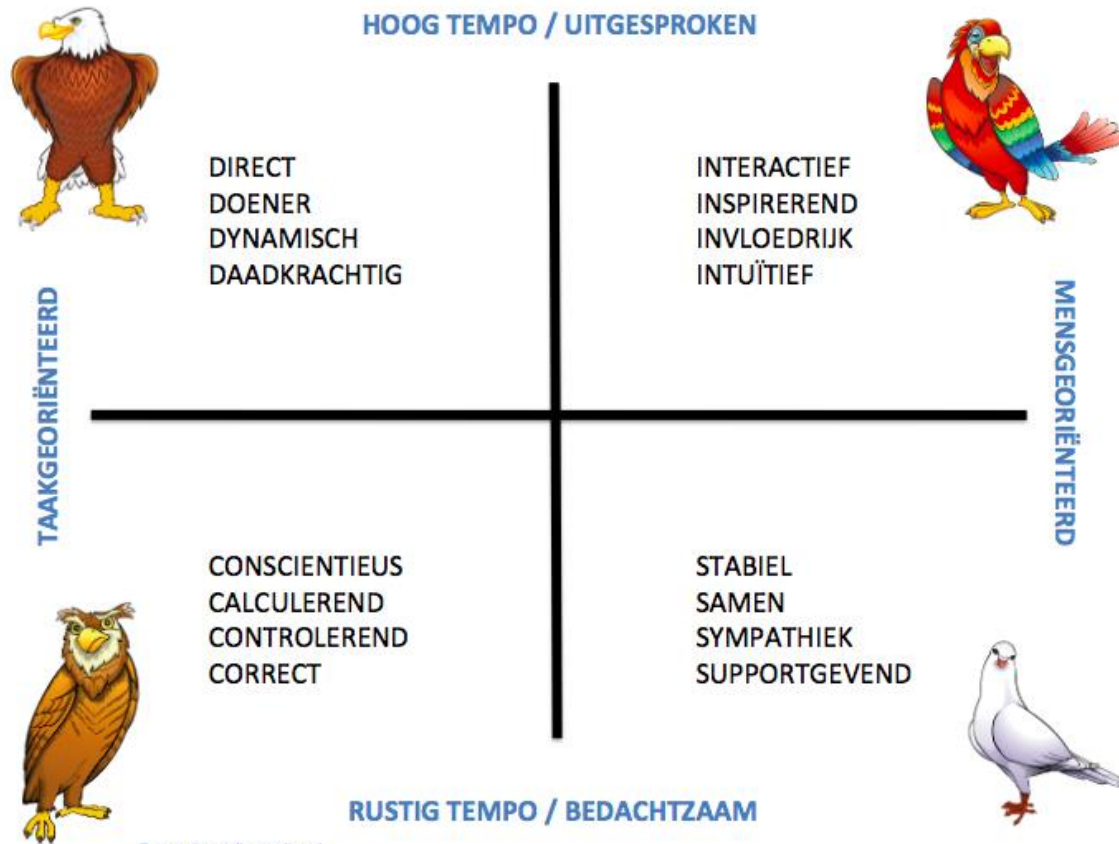
Hoe men omgaat met veranderingen heeft vaak ook te maken met het voorkeursgedrag van personen.

Inzicht in dit voorkeursgedrag ondersteunt je bij het bespreken van de weerstand

DISC



DISC “Hoogvliegers”



© www.hoogvliegersdisc.nl



D = Daadkracht / Dominantie

De nadruk ligt op het vormen van de omgeving door weerstand te overwinnen voor het bereiken van resultaten.

Enkele gedragstendensen:

- wil snel resultaten verkrijgen
- accepteert uitdagingen
- trekt gezag naar zich toe
- lost problemen op

Aandachtspunten:

- leer tempo beheersen
- let op behoeften van anderen
- ook een D heeft soms anderen nodig
- respecteer grenzen en limieten



I = invloed

De nadruk ligt op het vormen van de omgeving door anderen te beïnvloeden of te overtuigen.

Enkele gedragstendensen:

- zoekt contact met mensen
- wil een gunstige indruk maken
- wekt enthousiasme op
- onderhoudt mensen aangenaam

Aandachtspunten:

- pak taken systematisch aan
- werk aan een objectievere kijk op mensen
- reageer in ongunstige situaties meer met verstand dan vanuit emotie
- maak taken af, houd u aan afspraken



S = Stabiliteit

De nadruk ligt op het samenwerken met anderen om de taak uit te voeren.

Enkele gedragstendensen:

- werkt op een consistente, voorspelbare manier
- toont geduld
- heeft de wens om anderen te helpen
- creëert een stabiele, harmonieuze werkomgeving

Aandachtspunten:

- zie veranderingen als uitdaging
- leer eerder taken te delegeren
- wees vastberaden tegenover anderen wanneer u verantwoordelijk bent
- leer door nieuwe dingen op te pakken ook nieuwe wegen kennen: flexibiliteit



C = Consciëntieus

De nadruk ligt op het consciëntieus werken binnen bestaande omstandigheden om kwaliteit en accuratesse te garanderen.

Enkele gedragstendensen:

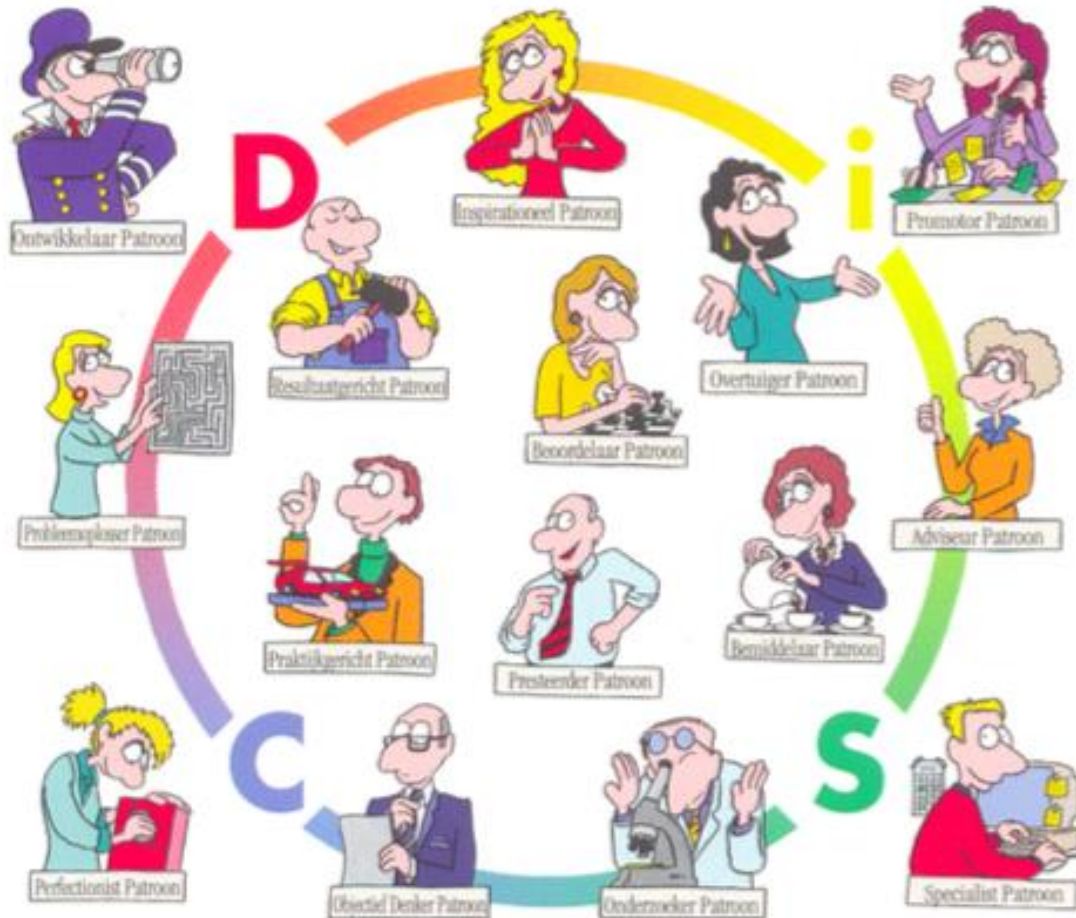
- heeft aandacht voor belangrijke richtlijnen en normen
- denkt analytisch, weegt voors en tegens af
- gaat diplomatiek om met mensen
- concentreert zich op belangrijke details

Aandachtspunten:

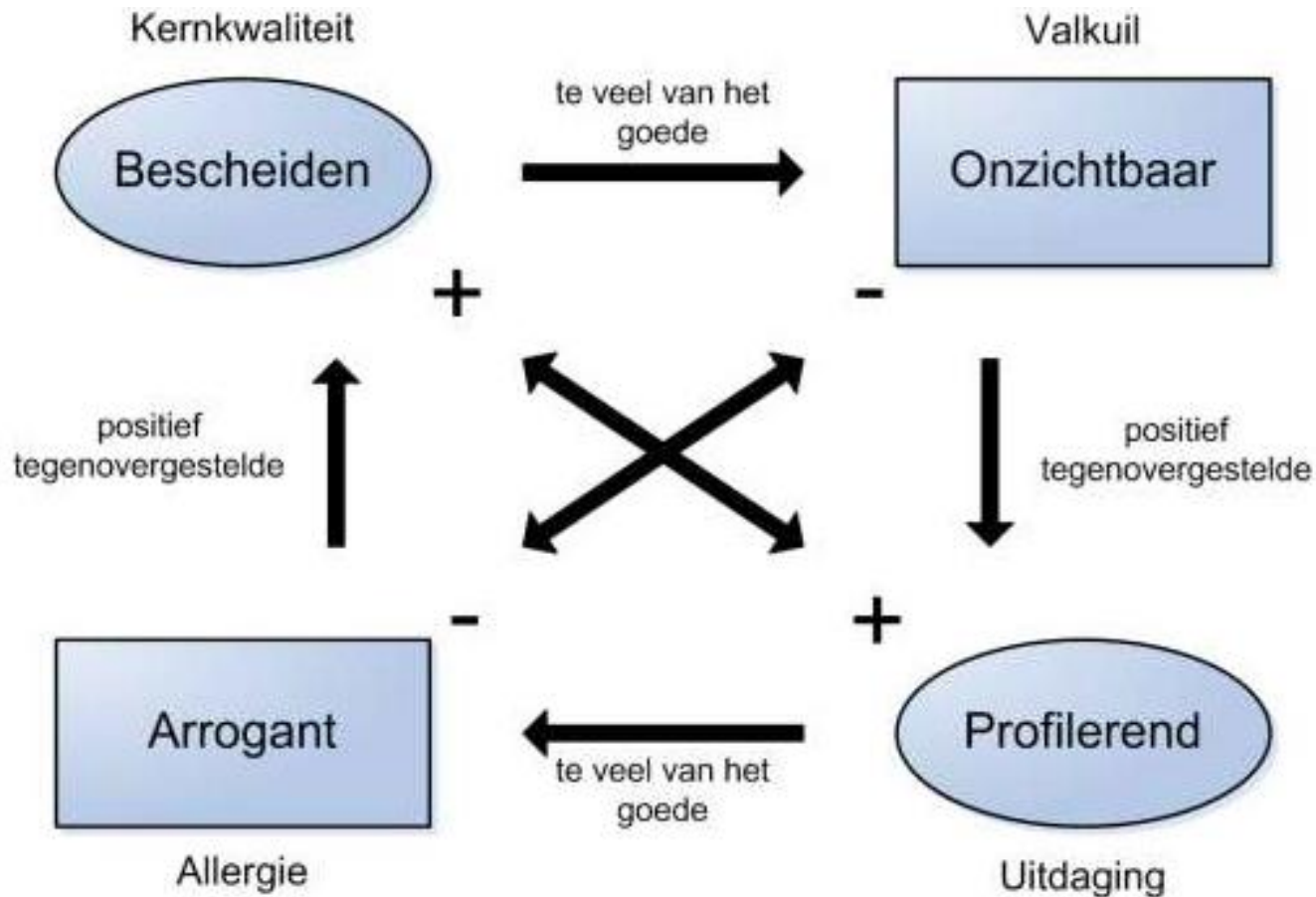
- wees toleranter bij conflicten en menselijke fouten
- discussie over verschillende meningen kan nuttig zijn
- heb oog voor de vaardigheden van anderen
- respecteer zowel werkprestatie als persoonlijke waarde



Vijftien klassieke profielpatronen



Ken je sterke punten en je allergieën (Kernkwadranten D. Ofman)



PriOrg Versterkt en doorbreekt familiebedrijf en MKB!



- Procesbegeleiding bij verandering
- Individuele coaching; back on track
- Teamcoaching; samen sta je sterk
- Conflictbemiddeling; los het op!

Bel Ine Prins gewoon voor een gratis kennismakingsgesprek!

www.priorg.nl

06-51492690

info@priorg.nl