

## Natuurlijk kun je wel veranderen!

***Honderd euro verliezen voelt heel veel vervelender dan het winnen van honderd euro goed voelt. Verlies lijkt voor ons altijd groter dan een vergelijkbare winst. Bij veranderen spelen twee zaken een cruciale rol: verander je vanuit een intrinsieke motivatie en ben je zelfstandig in het aansturen van de verandering, en aan de andere kant brengt verandering onzekerheid met zich mee? Wat dat laatste betreft: onzekerheid associëren wij met verlies. Je verliest de zekerheid van 'hoe het was', omdat je (nog) niet weet 'hoe het gaat worden'.***

Wees eens eerlijk, heb je moeite met veranderen als het gaat om een nieuwe kleur behang in je woonkamer, kleding kopen bij een geheel nieuwe kledingwinkel, eens naar een andere kapper gaan, de zitbank van de linkerkant van je kamer naar de rechterkant verschuiven.? Nee, toch? Het geeft geen problemen omdat je zelf de architect bent van het veranderen. Maar dan nu de andere kant van het verhaal. Waarom hebben veel mensen dan toch zoveel problemen met veranderingen op hun werk? Waarom stuitert er meteen een afvaardiging van de OR door de directiekamer? Heel simpel. Omdat de medewerkers niet worden betrokken bij de veranderingen. Communicatief en strategisch gezien is er sprake van éénrichtingsverkeer.



Bij elke poging om zaken te veranderen zijn er medewerkers die winnen of verliezen ten opzichte van de status quo. En je weet van tevoren dat de potentiële verliezers een stuk harder zullen vechten om te beschermen wat ze hebben, dan de potentiële winnaars zullen vechten voor de vernieuwing. Dat maakt veranderen buitengewoon moeilijk. En per definitie ook duurder dan je verwacht. Omdat je, op de een of andere manier, de verliezers toch weer tevreden zult moeten stellen. Het resultaat: verzet. Verzet tegen de verandering en tegen wat je wilt bereiken. Vaak is het verzet stil en blijven mensen gewoon doen wat ze altijd al deden. En soms is dat verzet verre van stil en doen mensen heel opvallend precies het tegenovergestelde. Maar verzet is er. De tijd ligt achter ons dat mensen iets doen voor je alleen maar vanwege je uniform, titel of positie.

Nobelprijswinnaar Daniel Kahneman zegt 'Je moet condities creëren waaronder het gedrag dat wenselijk is gemakkelijker en natuurlijker wordt om uit te voeren'. Dat is voor mij een deel van de sleutel tot gedragsverandering. Managers spelen hier een grote rol in. Goed management is essentieel voor prestaties én ook voor het implementeren van veranderingen. Maar dan wel: samen met de medewerkers. De oude cultuur van "ik heers en bepaal" ligt ruim een eeuw achter ons. Maar wat kom ik nog vaak dit soort leiders tegen. Overleg, goed samenwerken, optimale communicatie zijn belangrijk bij veranderen. Maar ook een omgeving waar motivatie, trots, betrokkenheid en loyaliteit vanzelfsprekend zijn. Is deze omgeving maakbaar? Jazeker wel, mits je goede leidinggevenden in huis hebt die het snappen. Die modern denken, die hun eigen ego kunnen wegcijferen, zich kwetsbaar durven op te stellen

Voor niet te moeilijke veranderingen heb je bovendien een consistentieperiode nodig van tussen de 60 en 90 dagen. Consistent, elke dag weer, bezig zijn met aandacht voor de verandering leidt ertoe dat na deze periode de meeste veranderingen geïntegreerd zijn. Veranderen in 21 dagen? Vergeet het.

En verandering gaat ook heel vaak niet komen als je zit te wachten op een ander die het gaat doen. Je bent zelf degene op wie wordt gewacht. Jij bent de verandering die gezocht wordt. Sta op en verander!

Hulp met veranderen? Kijk op [www.rutgerboelsma.nl](http://www.rutgerboelsma.nl)