



# Change management Controllers NCOI

27 april 2023

Sylvia Berrevoet



1

## AGENDA

1. Iedereen beleeft verandering anders (Our iceberg is Melting – Kotter; Insights Discovery e.a.)
2. Het proces van verandering schematisch (Kübler Ross + Who moved my Cheese)
3. Hoe om te gaan met weerstand (Kracht Matrix)
4. 5 Top Tips om nooit te vergeten



2

# OPWARM OEFENING



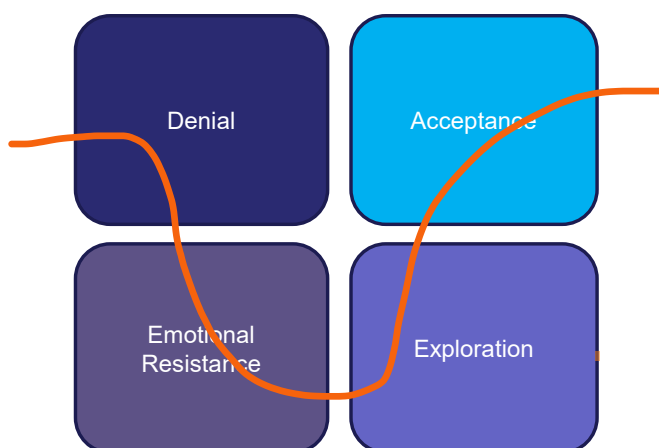
Iedereen beleeft  
verandering  
anders

## Opstaan & Zitten

### Hoe ervaar ik verandering?

1. Aantal vragen om te laten zien dat mensen op een andere manier change ervaren:
2. Bij verandering is mijn reactie meestal:
  - Schiet ik meteen in actie (vergadering plannen, cijfers uitprinten, teams maken)
  - Doe ik een stap achteruit om na te denken (rustig en liefst alleen)
  - Keer ik naar binnen om te observeren en het effect in te schatten op de mensen die dit aangaat
  - Vragen: Wat is het doel, waar gaan we naar toe?
  - Vragen: Waarom is dit nodig?
  - Vragen: Als er nog niemand is, wil ik dit traject wel trekken.
  - Bel ik graag iemand om dit eens door te praten, is dit goed voor mij?
  - Ik houd eigenlijk niet van verandering, maar ik weet dat alles blijft veranderen; niet altijd makkelijk dus.

## Kübler-Ross The Change Curve





7

A blue graphic with a white curved shape on the left containing the text "Hoe om te gaan met Weerstand". On the right, there is a silhouette of a person with their arms raised in a gesture of triumph or resistance. In the bottom left corner, there is a logo for "iab Consulting".

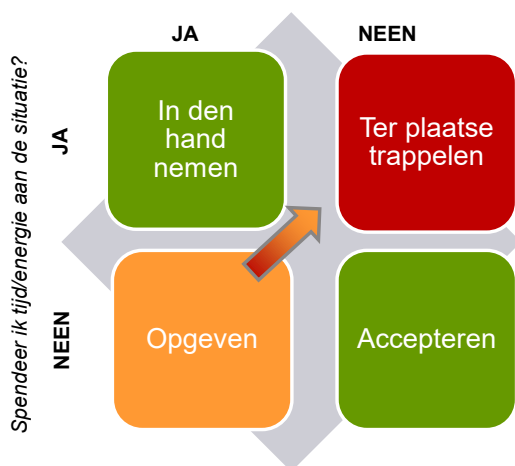
10

## Hoe ziet mijn weerstand eruit?

1. Ik word ongeduldig
2. Ik ga iedereen pushen
3. Ik doe niets meer – stap naar achteren
4. Ik ga vragen stellen en nog meer vragen
5. Ik wil het liefst naar buiten
6. Uitstelgedrag
7. Ja zeggen, maar niet doen
8. Ik word stressy

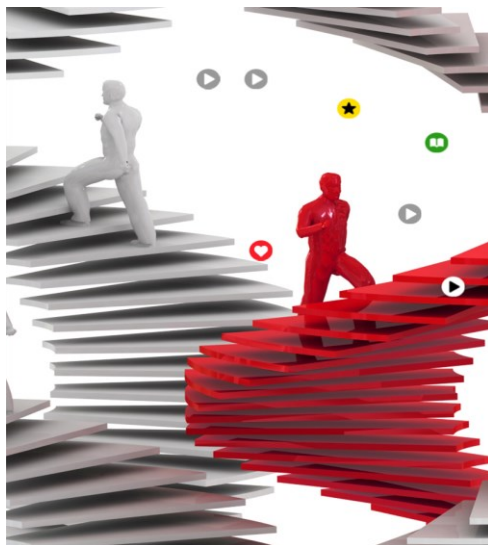
## Managen van weerstand - De Persoonlijke Kracht Matrix

*Heb ik impact op de situatie?*



## CAL

- **C**HANGE IT
- **A**CCCEPT IT
- **L**EAVE IT



## CHOICE



## Experiment Positief-Negatief

1. 3 groepen
2. 2 rondes

**“HET PROBLEEM IS NIET DAT ER  
PROBLEMEN ZIJN.  
HET PROBLEEM IS DENKEN DAT  
PROBLEMEN HEBBEN EEN PROBLEEM IS.”**

THEODORE RUBIN, PSYCHOTHERAPIST & WRITER

# 5 Tips om nooit te vergeten



19

## 5 top tips

- Maak het simpel en helder
- BREATHE
- Een verandering brengt altijd een rouwproces teweeg. Ondiep of Diep. Altijd.
- VERANDERKRACHT zit soms verstopt
- Naar jezelf luisteren – wat heb je nodig? (En communiceer het.)



20



## Meeste fouten van mens tot mens bij change process

- Eigen agenda's in plaats van transparantie (Lencioni)
- Snelheid boven participatie en helderheid (Getting Teams Done)
- Toekomst belangrijker dan respect voor de historie van het bedrijf & mensen (systemisch)
- Slimme Teams in plaats van gezonde Teams (Lencioni)
- Focus op Resultaat, zonder tijd te besteden aan pijn en sabotage en deze te transformeren (terwijl we weten dat een wond kan gaan etteren)(Insights Discovery)

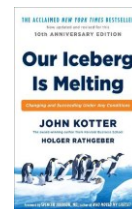
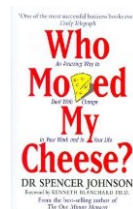
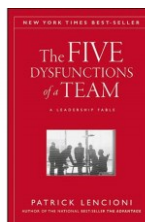
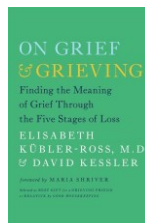


## Niet vergeten

1. Houd het simpel
2. Vertrouwen nodig om goed te communiceren (Lencioni)
3. Vanuit systemisch: een team is een systeem. Bijzonder daarin: als er 1 relatie binnen het netwerk verandert, heeft dat invloed op alle relaties. (In formatie nemen de ganzen ieder eens de kop, en kan de ander in de luwte) Wie is je fan?
4. Brein in een positieve staat is ongeveer 30% meer productief dan in een negatieve staat. (Shawn Achor, 2011)
5. "If I am more succesful, I will be happier" versus "IF I am happy, I will be more succesful"

## Boekenlijst

- Mensen maken of breken een verandering – Inge van Kooten - Satter
- Our Iceberg is melting – John Kotter
- Who moved my Cheese – Spencer Johnson
- The five dysfunctions of a team – Patrick Lencioni
- On Grief & Grieving – Elisabeth Kübler-Ross
- Leading without Authority – Keith Ferrazzi
- ...



## Keep on growing

**Sylvia Berrevoet**  
Facilitator, Coach, Consultant

0486/548.368