

**VERANDEREN...
JOUW BEURT NU!**
**DE VERANDERINGSFORMULE...
SPEEL JE MEE?**





CONTEXT

Economische beperkingen, modernisering (andere tools en machines), innovatie, het oplossen van interne organisatieproblemen leiden tot veranderingen. De technologische ontwikkelingen van het afgelopen decennium hebben de druk op organisaties om te evolueren nog doen toenemen.

Enkel de wil om te veranderen volstaat niet om een veranderingsproject te doen slagen. Zo kan een verandering mislukken door een slechte voorbereiding doordat ze, opgelegd of ondergaan wordt.

We horen vaak praten over change management maar wat betekent dat precies?

Als je beter wil begrijpen hoe je een verandering kan doen slagen, kan je dit eenvoudige en nuttige veranderingsspel spelen! **Alleen of met een team.**

De perfecte veranderingsformule werkt alleen als alle factoren in een organisatie aanwezig zijn. Als er één factor ontbreekt, ontstaat er een negatief of onvoldaan gevoel.



SPELREGELS

1. Hieronder vind je de veranderingsformule van Knoster:



2. Druk pagina 6 ('Je ideale formule') af, knip de kaartjes uit en leg ze in dezelfde volgorde als in de vergelijking hierboven. *Tip: Gebruik dik papier als je de kaartjes wil hergebruiken. Je kan ze dan plastificeren.*

3. Druk de « gevoelskaarten » pagina 7 en 8 recto-verso af en knip ze uit. Vouw ze op de stippellijn in twee.

4. Leg de veranderingsformule zoals Knoster ze uitdacht op tafel of hang ze op een bord, zodat de verschillende factoren en de uitkomst duidelijk zichtbaar zijn.

5. Neem een gevoelskaart en zoek uit welke factor ontbreekt wanneer dit gevoel de kop opsteekt. Als één van de 5 elementen van de formule zou ontbreken, welk ervan zou, door zijn afwezigheid, volgens jou, het gevoel veroorzaken dat op het kaartje staat? *Bij voorbeeld: frustratie.*

In een team heb je het voordeel dat je hierbij vragen, interactie, of een uitwisseling van ideeën krijgt die je helpen om te zien hoe elk lid van het team reageert.

6. Zodra je denkt het juiste antwoord te hebben, open je het gevouwen kaartje en lees je de definitie van de ontbrekende factor. Klopt dit met wat je dacht?

7. Herhaal 5 en 6 zolang je niet alle kaartjes hebt gehad. Veel (denk)plezier!



TIPS

- Dit spel doet je beseffen hoe belangrijk het is een verandering **goed voor te bereiden**.
- Achteraf zal je zien dat **niet** alle teamleden altijd **hetzelfde voelen** bij een bepaald item.
- Daarom geven we je de raad om alle reacties op een flipover te noteren.
- Laat de dynamiek vrij evolueren en probeer niet te beïnvloeden. Hoe verder je gaat bij het exploreren, hoe rijker het spel wordt.
- Sommige mensen zullen een item nog onderverdelen in subitems. Fijn zo, dit verrijkt het debat!
- Beetje bij beetje ontdek je zo op een originele manier de verschillende profielen in je team.
- Je team zal met ideeën komen waar je zelf niet op kwam.



WIL JE HIER DIEPER OP INGAAN?

Wij bieden jou en je teams diverse oplossingen voor de animatie van workshops en trainingen op maat over het thema **Verandering** en **Transities**. Contacteer ons voor meer informatie:

Institute Of NeuroCognitivism

Tervurenlaan 81

1040 Brussel

T +32 (0)2 737 74 80

E incbelgie@inc-eu.team



Wil je deelnemen aan de **Lab Day**, die we met onze partner **ABILWAYS** organiseren, schrijf je dan in op de website (Enkel in het Frans):

<https://www.abilways.be/article/lab-days>

Change Management

Is verandering echt zo pijnlijk?

Leer dank zij de neurowetenschappen de troeven van adaptieve intelligentie kennen om zo beter te begrijpen waar je weerstand tegenover verandering of die van je medewerkers vandaan komt.

JE IDEALE FORMULE

Visie

Competenties

Incentive

Middelen

Actieplan

Verandering

KAARTEN OM UIT TE KNIPPEN EN TE VOUWEN

Gevoelskaart
recto

Verwarring

Verwarring

Weerstand

Weerstand

Angst

Angst

Frustratie

Frustratie

Valse start

Valse start

KAARTEN OM UIT TE KNIPPEN EN TE VOUWEN

VERWARRING

Zonder VISIE is het doel onduidelijk en dus verward. Het is moeilijk in de juiste richting te gaan als je die niet kent. De visie wordt door de verantwoordelijke geformuleerd en moet helder gecommuniceerd worden.



Gevoelskaart

verso

ANGST

Zonder COMPETENTIES om een project tot een goed einde te brengen, gaan de verschillende partijen zich afvragen hoe ze het moeten aanpakken en neemt de faalangst toe. En deze angst vermindert natuurlijk de slaagkans.



WEERSTAND

Zonder INCENTIVE zullen teams niet voldoende motivatie hebben, wat het veranderingsproject afremt. Het doel bereiken gebeurt stap voor stap.



VALSE START

Zonder precies en concreet ACTIEPLAN verloopt het project chaotisch. Er zit geen logica in de opeenvolging van de verschillende stappen en niemand weet nog waar men staat met het project. Het zal slecht gemanaged worden en vroeg of laat moet men herbeginnen.



FRUSTRATIE

Zonder MIDDELEN is het natuurlijk moeilijk om te slagen. Niet over voldoende middelen beschikken is erg frustrerend voor teams die, ook al zijn ze gemotiveerd, zich niet kunnen uitdrukken.

