



Transitiemanagement

© 2010, Guiver Freeman Ltd

Tegenwoordig kan je bijna geen krant of tijdschrift openslaan, of er staat wel een artikel in over veranderen. Stilstaan is achteruitgang, er moet vrijwel voortdurend worden veranderd. En dat gebeurt niet zomaar, een verandering moet meestal gestuurd worden. Dan spreken we over 'verandermanagement', of – voor wie een Engels woord wil gebruiken – over 'change management'. Deze termen zetten ondernemers vaak op het verkeerde been. Ze wekken namelijk de indruk dat als de verandering op zich maar goed wordt georganiseerd, alles wel goed komt. En dat klopt maar zeer ten dele.

Transitieproces

Elke verandering, hoe gewenst ook, hoe goed ook georganiseerd en hoe goed ook verlopen, brengt van alles teweeg bij en in de mensen die ermee te maken hebben. Dát (psychologische) proces van veranderen noemen we de transitie. Deze transitie moet goed worden begeleid om ervoor te zorgen dat de (acceptatie van de) verandering ook werkelijk blijvend is.

Het psychologische proces bestaat uit drie fasen. Iedereen moet door die fasen heen, maar niet alle fasen kosten evenveel tijd en bovendien doet niet iedereen even lang over het complete proces.

1. Rouwen

In de eerste fase moeten mensen het verlies van de oude situatie verwerken, ook als ze die oude situatie liever kwijt dan rijk zijn! Mensen zijn gewoontedieren en die voelen zich het meest op hun gemak bij wat ze kennen of wat ze gewend zijn. Bovendien halen veel mensen hun status of hun identiteit niet zozeer uit zichzelf, maar uit hun omgeving of uit wat ze doen.

De overgang naar een nieuwe situatie betekent dus bijvoorbeeld dat ze hun oude manier van werken moeten loslaten, of oude bekenden (collega's) zien vertrekken. Ze verliezen dus minstens een stukje van hun identiteit.

Dit brengt een rouwproces op gang en veel mensen schrikken enorm van de emoties die daarbij optreden.

Hierbij is begeleiding nodig, al is het maar om uit te leggen wat er in hen gebeurt en waarom. Maar ook om ervoor te zorgen dat men de opkomende emoties echt doormaakt en niet verdringt.

Verdringing kan namelijk op een later moment heel vervelende (psychische) problemen veroorzaken.

2. Bijkomen

Op een bepaald moment 'aanvaardt' de betrokkene dat de oude situatie voorgoed verdwenen is en dat de nieuwe situatie er onvermijdelijk aan komt. Dat wil niet zeggen dat er helemaal geen pijn of verdriet meer is, maar deze zijn meer op de achtergrond geraakt en komen niet meer zo vaak en niet meer zo sterk naar de oppervlakte. Men heeft zagezegd met het verlies 'leren leven'.

Dit is de periode waarin psychologisch herstel plaatsvindt, door middel van aanpassingen en verschuivingen in het denken en in werkwijzen. De medewerker leert omgaan met de veranderingen,

de nieuwe omgeving, nieuwe verantwoordelijkheden, de andere manier van werken. Hij ontwikkelt nieuwe vaardigheden.

In deze fase is begeleiding zinvol op specifieke zaken, die verdere ontwikkeling in de weg staan.

3. Opnieuw beginnen

De derde fase is de fase waarin mensen de nieuwe situatie echt hebben geaccepteerd en er weer met energie aan en in werken. Naarmate het 'nieuwe' van de situatie af gaat, ze dus wennen aan hoe het nu is, ontwikkelen ze hun 'nieuwe' identiteit. Dan is de verandering werkelijk 'geïnternaliseerd' en voelt men zich er goed bij.

De oude situatie is een stukje geschiedenis geworden, met (waarschijnlijk) goede en minder goede herinneringen, zonder dat er enorme emoties opkomen. Men kan erop terugkijken zoals men terugkijkt op zijn schooljaren – die hebben we gehad, ze waren soms leuk en soms niet, ze liggen achter ons, die tijd is voorbij.

De begeleiding kan in deze fase worden losgelaten – maar niet te abrupt.

Expertise in transition management

Onze kreet was lang: *Expertise in transition management*. We gebruiken die pay-off niet vaak meer, maar de deskundigheid hebben we nog steeds! Wij helpen onze cliënten bij het realiseren van door hen gewenste verandering – zowel organisatorisch als psychologisch.

Wilt u hier meer van weten, ons misschien eens voorleggen wat er bij u of in uw organisatie speelt, bel dan de **Business Mastercoach®**: 0611 380 349.