

Lang leve de weerstand!



Leidinggevend trainen? Ik vind het heerlijk en inspirerend om te doen. Samen met een [groep managers aan de slag](#) om beter te worden. Tijdens zo'n training deel ik nieuwe inzichten, fris managementtechnieken op en oefen veel. Eén van de vragen die tijdens zo'n training vaak aan bod komt? Hoe kan ik het beste omgaan met weerstanden? Veel managers ervaren weerstand als een moeilijk iets. Het liefst willen ze deze emotie voorkomen, de kop indrukken of negeren. Deze reactie is begrijpelijk maar spijtig. In weerstand liggen namelijk kansen en het is beter die te benutten.

Topje van de ijsberg

Als mensen de hakken in het zand zetten, zijn ze op een dieper niveau geraakt. Waarom vinden managers het moeilijk om te gaan met weerstand? Dat komt omdat het erop lijkt dat jouw goed doordachte voorstel wordt afgewezen of erger nog; jij persoonlijk wordt afgewezen. Je krijgt het gevoel dat je iets niet goed doet en daardoor ben je aangeslagen. Waarom dan toch 'lang leve weerstand'? Omdat weerstand het topje van de ijsberg is.

Actieve weerstand

Ik heb het trouwens over actieve weerstand. Bij passieve weerstand zeggen mensen *ja* en doen ze *nee*. Of ze zeggen helemaal niets en saboteren jouw plan. Komt passieve weerstand voor, dan is er vaak iets anders aan de hand. Actieve weerstand daarentegen is een emotie die wordt geuit. Zoals: "Dit hebben we al eens eerder geprobeerd! Het gaat toch niet lukken." of "Alweer een nieuwe werkwijze, pfff ga ik echt niet doen!" en "Laat ze eerst afdeling X maar eens doorlichten. Die moeten de zaken beter organiseren."

Onder de waterlijn

Actieve weerstand laat leidinggevend zien wat de drijfveren en overtuigingen zijn. Opeens is zonneklaar hoe 'jouw' mensen denken, wat ze aan het hart gaat. Wat zich onder de waterlijn afspeelt, komt aan de oppervlakte. Als je daar goed op inspeelt, wordt iedereen daar beter én gelukkiger van.

Zes tips voor het omgaan met weerstand

Mijn advies? Gebruik de weerstand om echt met jouw medewerkers in contact te komen.

1. De weerstand is niet persoonlijk bedoeld. Trek het je ook niet als zodanig aan. De weerstand wordt veroorzaakt door veranderingen, wat veel mensen spannend vinden.
2. Stel je open op en vraag naar de wensen en ideeën. Vervolgens inventariseer je die. Soms zitten er goede ideeën bij.
3. Leg nog een keer het hoe en waarom uit.
4. Stel plannen bij als het kan. Met andere woorden, gebruik de input, dat zorgt voor meer draagvlak.
5. Vraag medewerkers persoonlijk de daad bij het woord te voegen. Dus niet: "Hebben wij zo een afspraak? Laat iedereen persoonlijk JA zeggen tegen de plannen. Zodra mensen hun *commitment* uitspreken, vergroot dat de slagingskans.
6. Last but not least. Laat zelf zien hoe het hoort, want jij bent het voorbeeld.

Managementtechnieken opfrissen?

Smaakt deze theorie naar meer? Wil je onder meer via rollenspellen het aanleren van vaardigheden bevorderen? Zodat jij binnen jouw organisatie weerstanden beter kunt ombuigen in glans en geluk. Bel gerust: 06 128 62 184 of neem [contact op](#).

Hartelijke groet en graag tot mijn volgende GedachtenGoed.

Ronald Jonker.