

Weerstand in uw team? Herken ook uw eigen weerstand!

Ieder mens wil het liefst dingen zoveel mogelijk hetzelfde houden. De status quo geeft ons een gevoel van stabiliteit. Van veiligheid en comfort. Vandaar dat we een broertje dood hebben aan veranderingen in ons werk. Veranderingen - en vooral het hoge tempo waarin die zich aandienen - is één van onze topfrustraties, zegt Heidi Does, Slow Working expert van Doe 's Mindful.



De invoering van een nieuw systeem, de samensmelting van teams of afdelingen, het komen en gaan van managers, u ziet het met lede ogen aan. U baalt ervan om u telkens aan te moeten passen aan continu verschuivende prioriteiten en nieuwe eisen van bovenaf. Dat is begrijpelijk. Ieder mens is, bewust of onbewust, gehecht aan zijn eigen vertrouwde stekkie. Aan zijn eigen manier van werken. We willen vastigheid, niet al dat gedoe!

Aversie voor verlies

Die weerstand bij (dreigende) veranderingen is eigenlijk niets anders dan angst voor verlies. Het verzoek om vanaf volgende maand rapportages met een nieuwe applicatie te maken, zet een reputatie van systeemexpert op het spel. Het bericht over een aankomende fusie van twee regiokantoren kan baanverlies betekenen. Het vertrek van een manager kan het einde van een vriendschappelijke samenwerking inluiden.

Deze aversie voor verlies is een puur biologische reactie in uw brein. Uw geest denkt 'afblijven, dit is van mij', of 'dit kan ik niet, dit is te moeilijk voor mij' en maakt in een fractie uw lichaam gereed voor de strijd. Dan is het vechten of vluchten geblazen wat uw geest betreft. Superhandig hoor, zo'n automatisch beschermstelsel... in de oertijd dan. Toen we nog in grotten leefden en beducht moesten zijn voor sabeltantijgers en andere vleeseters waar wij mensen het niet zo op hebben. Maar in onze moderne tijd kunt u er soms zo weinig mee. U kunt toch kwalijk uw vijfde manager in zes maanden tijd een draai om zijn oren verkopen, omdat u baalt van wéér een nieuw gezicht, van wéér nieuwe doelen. Van wéér een nieuwe manier van rapporteren. Hij ziet u aankomen. Dus kiest u voor een wat subtielere vecht/vlucht reactie als uitlaadklep voor uw frustratie.

Van weerstand naar leerstand

Misschien herkent u bij uzelf of bij collega's een van deze zeven vormen van weerstand:

- U richt u voornamelijk op de werkzaamheden waar u goed in bent en die vertrouwd zijn. Minder bekende taken draait u de rug toe of stelt u voorlopig uit. Stiekem hoopt u dat niemand er meer naar vraagt en ze als van zelf van uw bordje verdwijnen.
- U wijst met een beschuldigende vinger naar anderen als iets niet lukt of als de dingen niet gaan zoals u wilt. Die ene collega of die ene afdeling doet niet wat er nodig is voor u om verder te kunnen met uw werk. U kunt er zelf écht niets aan doen.
- U gaat ogenschijnlijk rustig mee in alle veranderingen, maar uw lichaam vertelt een ander verhaal. U hebt last van een stijve nek, gespannen schouders of een zere rug. Ongemerkt staan uw spieren de hele dag op standby om uw vege lijf te redden.
- U zoekt afleiding om even niet te hoeven werken. Dat kan variëren van een telefoontje plegen of een website bekijken (en blijven hangen aan het internet) tot lekker lang lunchen met een collega.
- U doet duizend dingen tegelijk, maar maakt ze niet af. Troep op uw bureau en in uw kasten zijn de stille getuigen van het lukraak oppakken van nieuwe, schijnbaar leukere activiteiten.
- U voelt zich zielig en troost uzelf met een greep in de snoeppot, een sigaret, of een bord patat als lunch. U prikkelt uw zintuigen met lekkere snacks en voor eventjes voelt u zich een stuk beter.

- U fantaseert over het winnen van de jackpot in de Staatsloterij en het comfortabele leven dat u dan wacht. Liever wegdromen in gelukzalige gedachten over een gouden toekomst dan onder ogen zien dat u het nu niet naar uw zin hebt in uw werk.

Misschien herkent u bij uzelf en in uw team nog veel meer vormen van tegenzin. Weet dan dat weerstand er niet zo maar is. Een flink deel komt voort uit betrokkenheid bij ons werk. En dat is mooi. Zie 'hè bah' gedachten als een signaal om contact te maken met wat echt belangrijk is voor u. Onderzoek de emoties, verlangens en behoeften die ermee gepaard gaan. Zonder dat u zich daarin laat meeslepen. U zult merken dat u daarmee wat meer afstand creëert tot uw werk. Wees nieuwsgierig naar wat er bij u speelt. Deel dat met collega's en bespreek wat ieder van u kan doen om de ongewenste situatie ten goede te keren. Zo schakelt u, eerlijk en integer, met zijn allen van weerstand naar leerstand en haal u met minder stress het beste uit uzelf, uw team en uw werk.

Bron: managersonline.nl
Datum: 01-10-2012