

# VER-ANDEREN | MANAGEN VAN TRANSITIE

∞

Food for Soul |

Change & development | 04.2017



---

## De rouw-curve van Kübler Ross

Elisabeth Kübler-Ross (Zürich, 8 juli 1926 – Scottsdale, Arizona, 24 augustus 2004) was een Zwitsers-Amerikaans psychiater. Ze studeerde als arts af in Zwitserland en werd vooral in Amerika beroemd om haar pionierswerk rond stervensbegeleiding en de verschillende fasen van rouwverwerking.

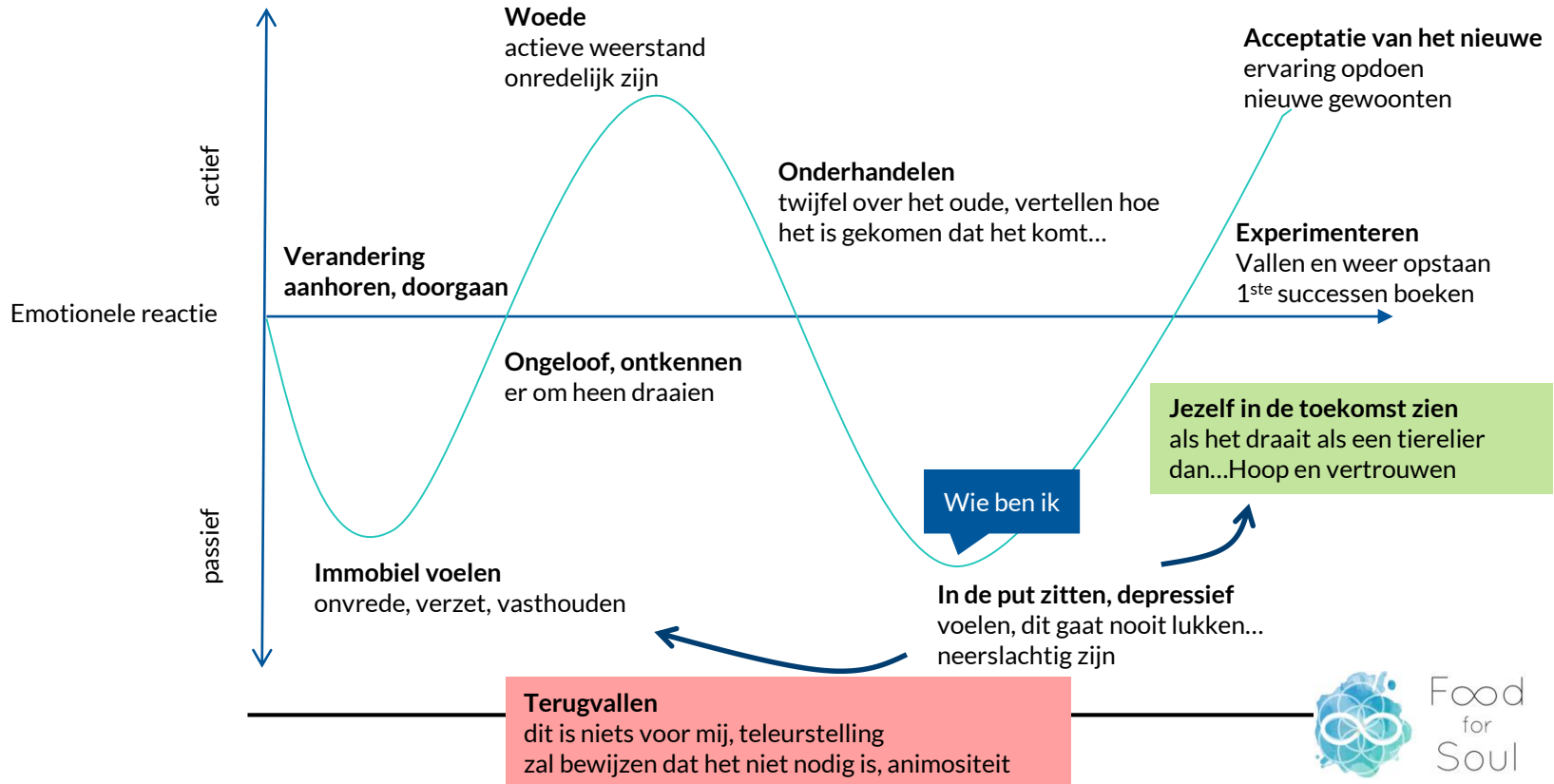
In haar allereerste boek, *Lessen voor levenden*, stelde Elisabeth Kübler-Ross vast dat het rouwproces uit vijf stadia bestaat: **ontkenning en isolering, woede, marchandieren, depressie en aanvaarding**.

In de loop van de tijd werd duidelijk dat niet alleen rouwenden door deze vijf stadia heen moeten, maar dat iedereen die een moeilijke of traumatische gebeurtenis heeft doorgemaakt met dit proces geconfronteerd wordt. In het boek *Over rouw* gaan Elisabeth Kübler-Ross en David Kessler dieper in op deze stadia. De fases in rouwverwerking zijn altijd hetzelfde maar per persoon verschillend.

Inzicht in de verschillende fases helpt wanneer je te maken hebt met een veranderproces. Inmiddels is de curve van Elisabeth Kübler-Ross aangevuld. En kent ze negen stappen:

De verandering aanhoren, immobiel voelen, ongeloof, woede, onderhandelen, in de put zitten, jezelf in de toekomst zien, experimenteren en acceptatie

# Rouwverwerking | Kübler-Ross



**William Bridges** beschrijft in zijn boek *Managing Transitions* ook verandering. Hij zegt: de verandering op zichzelf zorgt niet voor problemen, maar de psychologische transitie van 'oud naar nieuw'. Hij omschrijft het als een proces van drie fases. Waarin telkens andere zaken belangrijk zijn om de transitie succesvol te managen.

### 1. Afsluiten, verliezen en loslaten

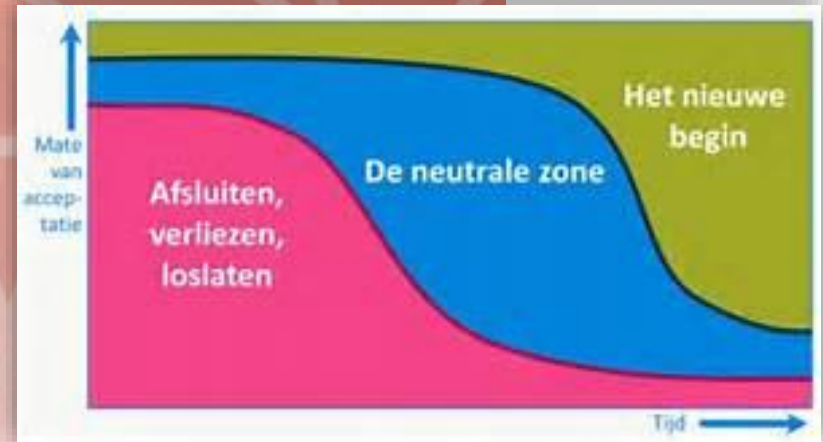
De eerste fase van de transitie is afsluiten. Het afsluiten van een periode en loslaten van oude gewoontes. En mensen ondersteunen in het nemen van afscheid, stil staan bij dat het anders wordt.

### 2. De neutrale zone (niemandslaan)

Voelt als de tussentijd. Het oude werkt niet meer, maar de nieuwe gewoontes zijn ook nog niet volledig ingebakken. Je voelt de energie van het nieuwe, maar ook de energievreters. Een kritische en creatieve fase in de transitie.

### 3. Het nieuwe begin

Succesvol uit de kritische fase komen en een nieuw begin maken. Dit is de fase waarin mensen nieuwe waarden en gewoontes ontwikkelen. Je voelt en ervaart de energie van het nieuwe en ontwikkelt een idee van wat de bedoeling is, omdat wat je probeert lukt.



## William Bridges | managen van transities

Hoe kom je succesvol door deze fases heen. Wat doe je als manager op de verandering succesvol te begeleiden?

### Afscheid nemen

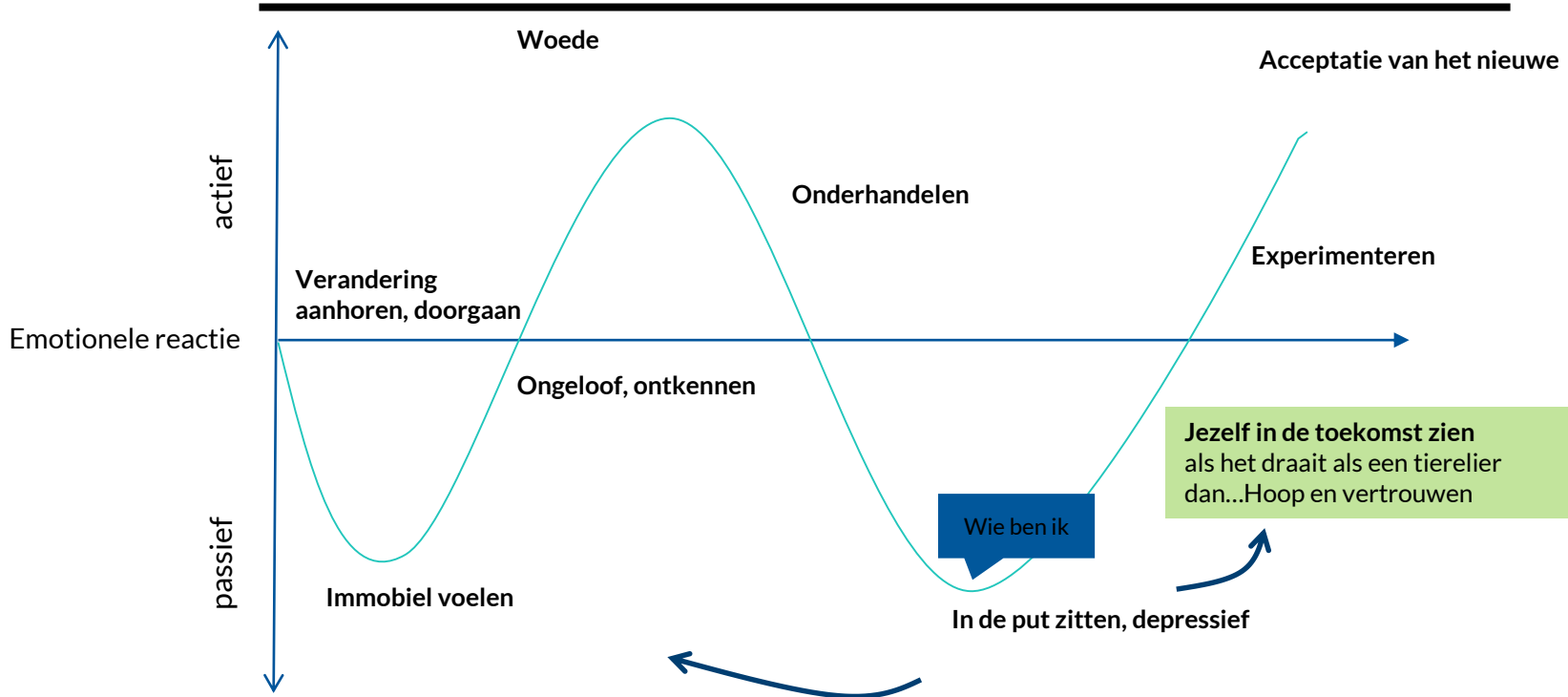
- Informeren en communiceren
- Er zijn, expliciteer de verandering
- Begrip en empathie tonen
- Respecteer dat iedereen verlies anders ervaart
- Respecteer het verleden
- Plaats het verleden in perspectief
- Urgentiebesef creëren
  
- Durf specifiek en persoonlijk te zijn over wat je achterlaat
- Accepteer de realiteit en subjectiviteit van vermeend verlies
- Hou rekening met overreageren
- Als je verlies kunt compenseren doe dat
- Geef mensen informatie: Herhaal! Herhaal! Herhaal!
- Markeer en wees duidelijk over wat weg is en wat daarvoor in de plaats komt

### Niemandland, oud en nieuw naast elkaar

- Helpen, motiveren en verbeteren
- Versterk de onderlinge verbinding
- Communiceer waarom de verandering belangrijk is
- Toekomst schetsen, gebruik beelden/metaforen
- Tijd nemen om te luisteren
- Positief kritische massa mobiliseren
- Biedt houvast met tijdelijke structuren
- Monitor de verandering, kijk naar + en –
  
- Hou jezelf en je mensen heel en neem ze mee in de verandering
- Moedig de verwarring aan, deze zet aan tot innovatie nieuw ideeën en weekt patronen los
- Normaliseer het niemandsland – een baby op de wereld zetten duurt ook 9 maanden!
- EXPERIMENTEER EN LEER!

### Nieuw begin, vooruitgang borgen

- Blijf stimuleren
- Beloon nieuw gedrag
  
- Wees consistent en consequent
- Practice what you preach
- Besteed aandacht aan de quick wins dit geeft zelfvertrouwen
- Hou het klein, doelen haalbaar
- Symboliseer de nieuwe identiteit
- Spreek tot de verbeelding, mensen zijn niet zo 'logisch'
- Vier successen, maak het nieuwe tastbaar



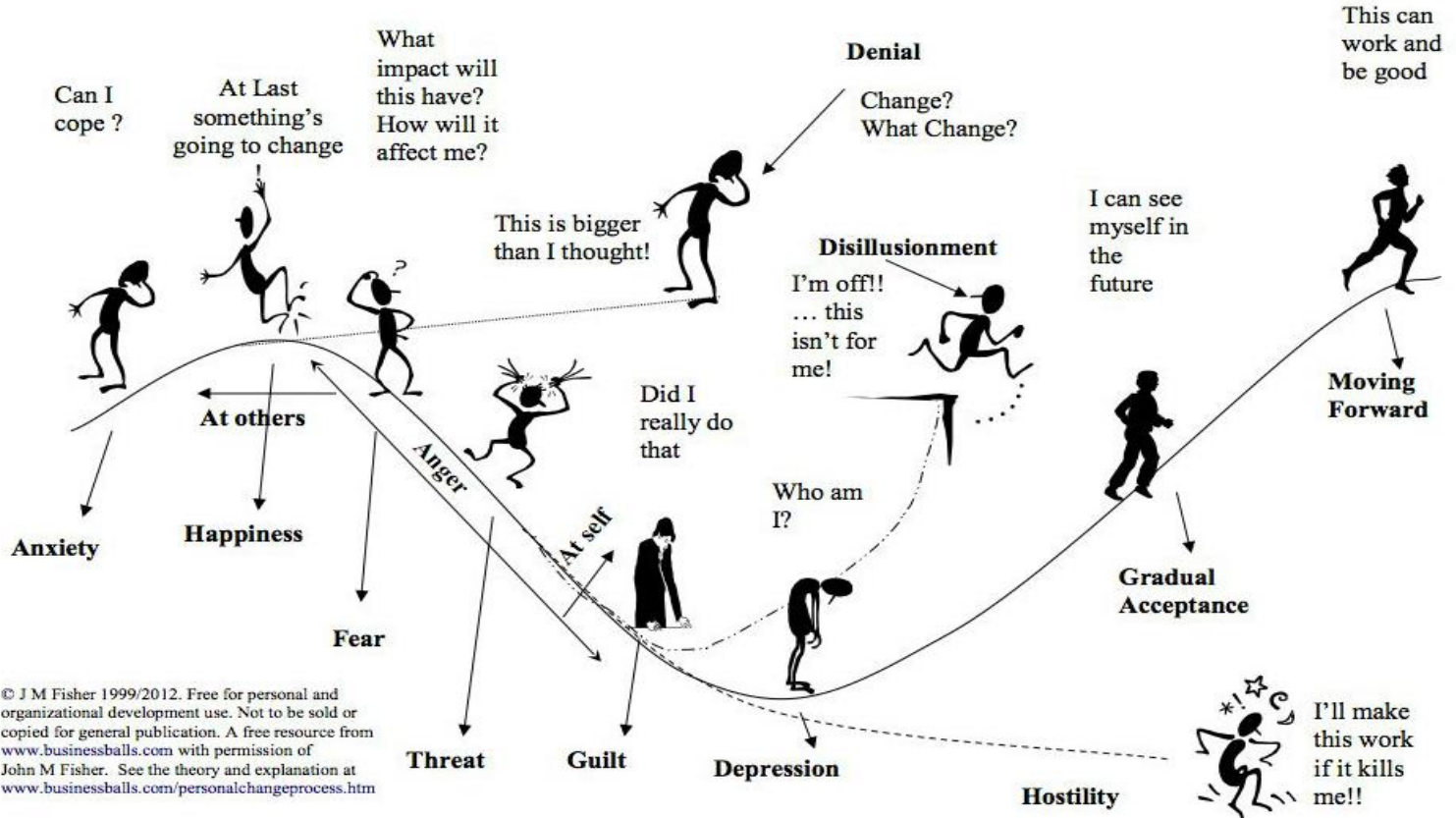
**Terugvallen**  
 dit is niets voor mij, teleurstelling zal bewijzen dat het niet nodig is, animositeit

Afscheid nemen

Niemandland, loslaten, verder gaan

Nieuw begin, vooruitgang borgen

# Het proces van veranderen | Kübler Ross vertaald



© J M Fisher 1999/2012. Free for personal and organizational development use. Not to be sold or copied for general publication. A free resource from [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com) with permission of John M Fisher. See the theory and explanation at [www.businessballs.com/personalchangeprocess.htm](http://www.businessballs.com/personalchangeprocess.htm)



# Food for Soul

| Food for Soul Change & Development |

| [sarah@foodforsoul.nl](mailto:sarah@foodforsoul.nl) |

| 06-24926886 |