

Weerstand

Vanuit mijn rol als leidinggevende en nu ook weer in de rol van coach/trainer kom ik regelmatig in aanraking met weerstand binnen teams.

In mijn eerste jaren als leidinggevende raakte ik al snel geïrriteerd wanneer ik in aanraking kwam met weerstand. Het voelde als een soort ondermijning van mijn "gezag".

Later ben ik enorm van weerstand gaan houden. Vooral om de informatie over het gehele systeem die erin verschuild ligt.

Het tonen van weerstand is niet eenvoudig. Het vraagt moed en kost energie van degene die de weerstand uit.

Weerstand is vaak een (al dan niet bewuste) loyaliteit aan iets of iemand die de organisatie gemaakt heeft tot wat ze nu is en die verloren is of dreigt te gaan.

Als ik weerstand tegenkom, stel ik mijzelf de vragen: "Wat zie ik over het hoofd? Wat brengt deze medewerker in het tonen van weerstand weer onder de aandacht? Wat is er zo kostbaar en dreigt verloren te gaan wanneer we bijvoorbeeld deze verandering doorvoeren?"

Door dat waarmee de weerstand verbonden is "simpelweg" te erkennen wordt het een stuk makkelijker voor medewerkers om zich te richten naar de toekomst.

Het is natuurlijk niet altijd mogelijk en wenselijk om dat wat verloren is of dreigt te gaan weer een plek te geven in de organisatie. Dan heb je dit met elkaar aan te kijken en als leider heb je de gevoelens die dat oproept bij teamleden te handelen, oprecht!

Ik gun het mijzelf en de organisatie als geheel te luisteren naar degene met weerstand zonder het persoonlijk te maken, hoe onhandig het soms ook gebracht wordt. Daarna kan ik altijd nog beslissen over de volgende stap.

Juni 2024