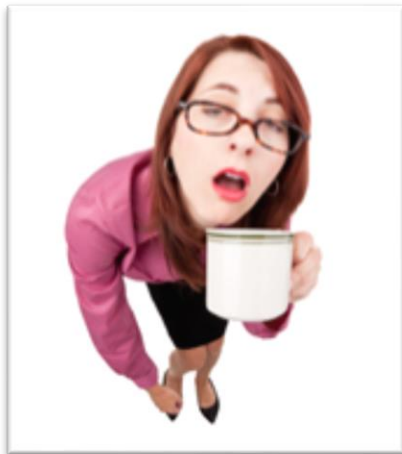


CREATIEVE KRONKELS EN FRISSE FRATSEN MET EEN DOEL

SAAIE BENDE ZEG



Ons frisse peperwerk wordt vaak onder het kopje 'verandermanagement' gehangen. Maar dat klinkt nogal saai en serieus... Dat past dan weer wel bij hoe verandering op het werk wordt benaderd door veel mensen: te **zwaar**, te **negatief** en veel te **serieus**.

We weten het. Mensen vinden verandering niet fijn. Dat zit er nou eenmaal ingebakken. Dat was al zo toen we nog homo sapiens sapiens heetten. Onze reactie op verandering is over het algemeen weerstand. We voelen ons bedreigd, onzeker, unheimisch, aangetast en misschien zelfs beledigd: "We doen het toch goed? Waarom moet er iets veranderen?". Zeker bij een opgelegde

verandering is dit het geval. En al helemaal als er van je gevraagd wordt echt ander gedrag te laten zien. Dat gaat in 80% van de gevallen mis, blijkt uit onderzoek. Herken je dat?

Baas: "Mensen, jullie moeten voortaan linksom in plaats van rechtsom."

Medewerkers: "Waarom, hoezo? Ik doe mooi niks. Ik wacht wel even af wat de anderen doen..." Om vervolgens de kop in het zand te steken en vooral niet in beweging te komen.

Gelukkig weten we intussen ook dat veranderen hartstikke leuk en besmettelijk kan zijn! Als je het maar goed aanpakt samen. En dan komen we bij die creatieve kronkels en frisse fratsen:

- De creatieve kronkels hebben vooral te maken met iets **LEUKER EN POSITIEVER** maken.
- De frisse fratsen met dingen **DOEN**. We willen natuurlijk wel die beweging op gang brengen.

CREATIEVE KRONKELS ZORGEN VOOR POSITIEVE ASSOCIATIES

Als mensen zelf mee mogen denken en beslissen in veranderingen, werkt het al een stuk beter dan opgelegde verandering. Het is bewezen dat alleen al het bedenken van acties hersenactiviteit



stimuleert, waardoor dopamine en noradrenaline aangemaakt worden. Deze 'blijde stoffen' zorgen voor een gevoel van plezier en meer aandacht (sterker onthouden). En ze zorgen ervoor dat we positieve verbindingen maken rondom het onderwerp waar we mee bezig zijn. In dit geval de beoogde verandering en hoe daar te komen. Een goed gevoel bij het bedenken van die acties, vergroot meteen de kans dat we het ook gaan doen.

Om meer plezier, creativiteit en flexibiliteit op te wekken bij de mensen werken wij regelmatig met artistieke interventies. Een artistieke interventie in verander- en innovatiemanagement is het inzetten van (beeldend) kunstenaars, zoals muzikanten, theatermakers, illustrators, game designers, dansers, choreografen, social designers en andere andersdenkenden om verandering en innovatie te stimuleren en te versnellen.

Best spannend. En dat is ook juist de bedoeling. **Om gedragsverandering teweeg te brengen is het goed om een stapje buiten je comfort zone te zetten.** Niet te ver, niet te groot, want dan raken we in paniek en gaan we op slot (panic zone). Maar een kleine stap is goed. Dan komen we in de learning zone, waar we ons uitgedaagd voelen en waar we wat risico durven te nemen om nieuwe dingen uit te proberen. **Nu komt er creativiteit en enthousiasme los en bedenken we geweldige ideeën en acties om de hele wereld te veranderen!**



Maar pas op... Aan al die creatieve kronkels en blijheid hebben we bar weinig als we vervolgens niks van die mooie ideeën waarmaken. Dan zakt de hele positieve bende zo weer in elkaar en ben je terug bij af. Dus **heel belangrijk om daadwerkelijk in actie te komen.**

FRISSE FRATSEN ZORGEN VOOR WAARMAKEN

Begin met kleine frisse fratsen. Alle veranderingen beginnen met een eerste kleine stap, een allereerste actie. We zijn geneigd om heel groot te denken en acties te benoemen die hele projecten op zich zijn. Dan voelt het al snel weer te zwaar en onmogelijk, komen alle beren uit hun hol en stoppen we het liefst weer onze kop in het zand.

Natuurlijk hebben we een groter plan. We gaan niet zomaar in het wilde weg met losse flodders schieten. Maar **we hoeven echt nog niet precies van tevoren uit te dokteren hoe we bij het einddoel gaan komen** (als dat überhaupt statisch is...). Dat gaat ook niet. Zoveel controle hebben we helemaal niet als we een beweging op gang brengen. Er zijn veel te veel variabele aspecten, die het proces beïnvloeden. Als voorbeeld noem ik er één. Een heel belangrijke waar we totaal geen controle over hebben: mensen.



De kunst is dat wat we willen bereiken steeds verder terug te brengen naar een makkelijk uitvoerbare eerste stap. Iets waar nog geen budget of toestemming voor nodig is. Wat geen of weinig voorbereidingstijd vergt. Iets om nu mee te beginnen en om een eerste succesje mee te behalen. Dan worden we blij en willen we meer. Denk bijvoorbeeld aan iets simpels als een telefoontje plegen, een oproep of raadseltje ophangen bij het koffieautomaat, een idee tegen iemand aanhouden, een datum prikken, ik noem maar wat. Beginnen is beginnen!

Bovenstaande klinkt heel simpel, maar het 'afpellen' van acties en kiezen waarmee te beginnen blijkt in de praktijk vaak lastiger dan we denken. We merken vaak in projecten dat als mensen enthousiast worden, ze alle realiteit uit het oog verliezen! Dan kan ineens álles morgen meteen uitgevoerd worden. Dat is een valkuil. Want dat lukt niet en dat werkt dan weer demotiverend. Dus **ben enthousiast en ambitieus, doch realistisch in het bedenken van je eerstvolgende actie.** Daar zijn verschillende hulpmiddelen voor, zoals de COCD box en de cirkels van invloed en betrokkenheid van Stephen Covey. Zoek maar eens op.

ALLES MET EEN DOEL

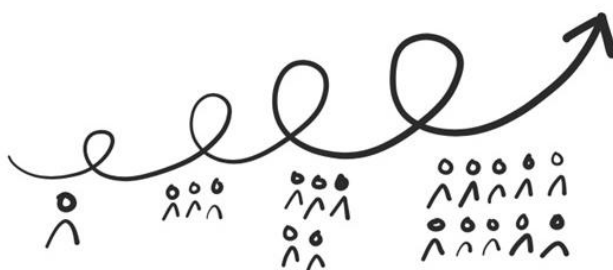
Creatieve kronkels en frisse fratsen zitten altijd verweven in onze projecten. Klein of groot. Wij combineren bedrijfskunde, psychologie, artistieke en creatieve interventies, communicatie en organisatie met elkaar. **Dat doen we niet alleen voor de lol! Het gaat om de beweging.** Wij zetten alle kennis en ervaring van de frisse pepers in om het volgende te bereiken:

- >> Een blijvende beweging op gang brengen
- >> Meer (innovatieve) oplossingsmogelijkheden voor een vraagstuk genereren
- >> Een veranderleerproces op gang brengen
- >> Slimmer samenwerken: elkaars talenten beter kennen, inzetten en aanvullen
- >> In actie komen en ideeën waarmaken
- >> Meer beleving brengen
- >> Meer inzichten creëren
- >> Meer creatief vermogen aanspreken
- >> 'Blijfe stoffen' (o.a. noradrenaline en dopamine) opwekken in de hersenen
- >> Kijk op verandering positiever en minder zwaar maken

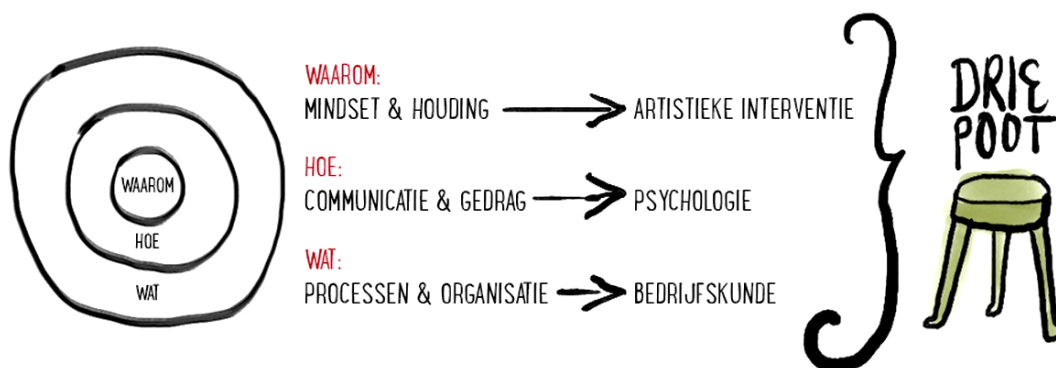
TOT SLOT: OPERATIE FRISSE PEPER IN EEN NOTENDOP

De frisse pepers brengen mensen in beweging. Zij streven naar werkplezier, initiatief en lef op de werkvloer. Zij dagen de mensen uit een eigen manier te vinden om flexibel mee te bewegen met alle veranderingen om hen heen. En dat mag gerust leuk, creatief en met beleving en impact ondersteund worden.

De actieve programma's ondersteunen en versnellen innovatie en verandering in mindset, houding en gedrag. Er worden de nodige uitstapjes buiten de comfortzone gemaakt. Cognitie en gevoel worden aan elkaar verbonden. Creativiteit wordt geprikkeld. De mensen gaan ervaren en experimenteren in de praktijk om tot hun eigen best practices te komen voor hun veranderuitdaging. In co-creatie met de opdrachtgever en deelnemers brengt het frisse peperteam een positieve, opwaartse beweging op gang. *Pas op: besmettelijk.*



Operatie frisse peper is een netwerkorganisatie met enthousiaste professionals op het gebied van verandering, team- en organisatieontwikkeling, veranderpsychologie, action learning, communicatie en creatieve/artistieke interventies en belevingen.



MEER WETEN?

Manon de Kok
manon@operatiefrissepeper.nl
06-53634582

Karin Mommers
karin@operatiefrissepeper.nl
06-28133601

GET IN TOUCH!



WWW.OPERATIEFRISSEPEPER.NL