

Weerstand bij verandering

Waarom?

Ondersteuners zijn heel vaak nog 'nieuw' op scholen. Ze zijn op zoek naar een plekje en stuiten wel vaker op weerstand. 'Wat doe jij in mijn klas?', 'Ik geef die kleine al meer dan aandacht genoeg!', 'Neem hem nu alstublieft even mee?',... zijn gekende uitspraken.

Ook ondersteuners zelf worstelen nog met verandering. Hun rol is nieuw en anders dan voorheen. Ondersteuners hebben een zeer diverse achtergrond. Sommigen kwamen al eerder professioneel in contact met 'gewone' scholen. Ok die rol is nu anders. Ook aan de kant van de ondersteuner is er verandering en absolute noodzaak aan veranderingsbereidheid en wendbaarheid.

Verandering levert vaak weerstand op. Het boekje zegt dat je weerstand mag verwelkomen. Is dat zo? Hoe doe je dat? Hoe herken je weerstand? Kan je die voorkomen? We gaan op zoek naar bruikbare handvatten.

Hoe?

1. Vraag aan de ondersteuners om een voorbeeld te geven van een casus als OND waarbij verandering wérkt. De OND noteert die kort voor zichzelf.
2. Maak groepjes van 4 en laat de OND hun casussen uitwisselen. OND bevragen elkaar zodat ze zicht krijgen op *wat precies werkt bij verandering*. Géén focus op wat niet werkt!
3. NA deze oefening wordt een en ander gekaderd. Introductie van de **rouwcurve Kübler-Ross**. De casussen worden opnieuw bekeken a.d.h.v. deze nieuwe inzichten. Een en ander wordt herkenbaar en universeel.
4. Er zal vermoedelijk blijken dat deze curve erg strak en zeer gestructureerd is, en suggereert dat elk rouwproces gelijkaardig verloopt. In de praktijk durft dat wel eens anders lopen. Dat is het moment om de **herwerking van dit model** te introduceren.
5. Tot slot noteert elke OND voor zichzelf wat hij precies leert over het aanwakkeren van verandering en het omgaan met moeilijkheden bij verandering. De vraag is: hoe zal ik als OND in de toekomst verandering benaderen, kaderen en aanwakkeren in casussen rond ondersteuning? Wat kan ik de komende dagen hiervan in de praktijk brengen?
6. Meenemen doorheen deze methodiek: Laat OMA wat vaker thuis (Oordelen, Meninge en Adviezen), smeer geen NIVEA (Niet Invullen Voor Een Ander) en luister écht naar elkaar. Pas dan ontstaat écht contact en kan jij hierop inspelen.

Inspiratie?

***rouwcurve Kübler-Ross**



Bron: <https://www.wieling.nl/summerschool2019-9/2-rouwproces-kubler-ross/>

*herwerkte versie van rouwcurve Kübler-Ross



Bron: <https://www.zorgwelzijn.nl/blog/blog-rouwfasen-kubler-ross-achterhaald/>

Nadien:

Het is belangrijk deze inzichten verder mee te nemen in de procesbegeleiding van OND, zowel bij nieuwe OND als reeds geroutineerde. Omgaan met verandering is een constante in begeleiding van lerenden en leerprocessen. De inzichten uit dit model kunnen gelinkt worden aan de rol van de OND ouders, in de schoolorganisatie, bij het begeleiden van IIn. in de klas,...

Verandering(sbereidheid) is een thema dat zeker in elke intervisie- en/of supervisiesessie aan bod zal komen. Uit analyse en uitwisseling van casussen kan geleerd worden om veranderingsprocessen succesvol op te starten.