Einde – Tussentijd – Nieuw begin

William Bridges vergeleek verandering weleens met een trapeze-artiest: je moet de ene stang loslaten voordat je de andere kunt grijpen.

En daartussen is er een moment van niets, van zweven.

Vertel je veranderverhaal in drie stukken:

1 · HET EINDE	2 · DE TUSSENTIJD	3 · HET NIEUWE BEGIN
Wat laat/liet je los? (het einde)	Hoe voelt/voelde het zweven? (de tussentijd: vaak het minst vertelde deel, maar wel het eerlijkste)	Waar kom/kwam je terecht? (het nieuwe begin)

Je hoeft het niet mooier te maken dan het was. Het zweven mag onhandig zijn.

TOELICHTING

Volgens Bridges verloopt een transitie in drie fases.

De eerste is het **Einde**: je moet iets loslaten, een gewoonte, een rol, een identiteit, voordat er iets nieuws kan beginnen. Dit loslaten gaat vaak gepaard met verlies, ook als de verandering op zich positief is.

Daarna volgt de **Neutrale Zone**: een verwarrende tussenfase waarin het oude niet meer werkt en het nieuwe nog niet vertrouwd aanvoelt. Deze fase wordt vaak onderschat of overgeslagen, terwijl juist hier het meeste weerstand en onzekerheid ontstaat.

Pas daarna volgt het **Nieuwe Begin**: niet het moment van de officiële lancering, maar het moment waarop mensen zich het nieuwe daadwerkelijk eigen maken.

Bridges' kernpunt is dat organisaties change managen, maar mensen transitie doormaken. En dat die twee processen niet gelijk oplopen.

De Storyspine

Vanuit een perspectief (gedetineerde / medewerker / team / ...)

Je krijgt de vaste zinnen van de 'Storyspine'; de 'ruggengraat' van een verhaal*.

Deze opbouw heeft een klassiek verloop van verandering:

Isst	de huidige situatie
Transitie	de verandering
Soll	de nieuwe situatie

Je vertelt het verhaal niet als jijzelf. Maar je kruipt in de schoenen van een gedetineerde, een medewerker, je team, of een andere belanghebbende.

En je vertelt de verandering zoals die persoon/ personen die zou beleven.

Maak in ieder geval één versie en als je tijd hebt een tweede.

De structuur:

Er was eens...

En elke dag...

Tot op een dag...

En daardoor...

En daardoor...

En daardoor... (herhaal dit zo vaak als wenselijk)

Totdat uiteindelijk...

En sindsdien...

Vul de zinnen in vanuit dát perspectief. Niet vanuit wat jij weet, maar vanuit wat die persoon ziet, voelt en meemaakt. Het mag onvolledig zijn; jij bent niet de expert, maar de ander.

Schrijf de zinnen op, zodat je ze makkelijk kunt vertellen.

ALTERNATIEF

Je kunt ook het verhaal in omgekeerde volgorde vertellen. Dus beginnen met het eind en dan terugwerken (vervang 'en daardoor..' dan door 'en daarVoor...')

* ontwikkeld door Kenn Adams.

Verhaal alleen met beelden

Kies (zonder al te lang te zoeken) uit de stapel 3 tot 5 beelden/platen die je aanspreken. Dat kunnen precies passende beelden zijn bij een verhaal dat je toch al wilt vertellen, maar dat hoeft (nog) niet.

Vertel je veranderverhaal aan de hand van die beelden.

Een beeld hoeft niet letterlijk te kloppen.

> *Soms zegt een verweerde deur meer over een verandering dan een grafiek dat ooit zou kunnen.*

De vijf verandervragen voor je veranderverhaal

Kilian Bennebroek Gravenhorst stelt dat elk goed veranderverhaal antwoord geeft op vijf vragen: drie daarvan gaan over de inhoud, één over het proces en één over de mensen.

Vertel je veranderverhaal door deze vijf vragen langs te lopen:

1	**Waartoe veranderen we?** (het hogere doel)
2	**Wat verandert er precies?**
3	**Waarom nu, waarom dit?**
4	**Hoe pakken we het aan?**
5	**Wie zijn erbij betrokken, en wat vraagt dat van hen?**