



# **UITNODIGING**

**CCA-regio's:  
Barneveld, Bennekom en Utrecht Oost**

**Thema bijeenkomst**

**WOENSDAG 24 januari 2018**

**Thema: Een visie ontwikkelen op nieuwe  
mogelijkheden**

Aan de hand van Manna 737 willen we over dit onderwerp  
samen nadenken en doorpraten.

Bart Boon leidt de bijeenkomst.

Er is ook ruimte voor ontmoeting.

De bijeenkomst wordt gehouden bij:

**Familie M. Bos,**

**Krollerweg 11,**

**3774 RG Kootwijkerbroek**

Aanvang 20.00 uur. Inloop vanaf 19.30 uur

U bent van harte welkom!

Karin Kok, PR werkgroep CCA telefoon 0318-651926

*“De wereld zoals we die hebben vormgegeven is het resultaat van onze manier van denken. Die kan niet worden veranderd zonder onze manier van denken te veranderen”- Albert Einstein*

In het licht van deze uitspraak van Einstein kunnen we stellen dat er weinig zeker is in het leven, behalve dat de dingen veranderen – en elke verandering brengt onzekerheid met zich mee. Je kunt bang zijn voor verandering, maar het is nu eenmaal de nieuwe status quo. De Merriam Webster Dictionary geeft verschillende definities van het begrip “change” ( in het Nederlands meestal vertaald met wijzigen of veranderen): Iets op een bepaalde manier anders maken, iets radicaal anders maken; een andere positie innemen ten opzichte van iets of iemand. Dingen kunnen een beetje veranderen of juist heel sterk en de gevolgen daarvan zijn heel verschillend. Het is nodig geworden om vaak te veranderen en je aan nieuwe omstandigheden aan te passen om je leven te kunnen leiden en te slagen. Een verandering slaagt als er een visie is en men goed geïnformeerd en voorbereid is.

Kun je je aan veranderende omstandigheden aanpassen en tegelijkertijd de stabiliteit creëren die noodzakelijk is voor het leiden van een project? We willen een stabiel en consistent beleid voeren om onze doelen te bereiken, maar soms moeten we wat veranderen om een project of product op de rit te houden. Een effectieve leider heeft de vaardigheden en instrumenten in huis om de medewerkers van een organisatie te motiveren en in staat te stellen om te veranderen. Als er nieuwe computer-software of een heel nieuw systeem wordt ingevoerd, een andere procedure wordt ingesteld of de manier van communiceren wordt veranderd, dan moet er iets in de organisatie veranderen om een project met succes te kunnen afronden.

Je kunt tegen elke verandering zijn als je niet begrijpt waarom die nodig is. In de hele schepping veranderen dingen en een verandering kan een individu of een hele groep behoorlijk van slag brengen. We veranderen meestal niet vanzelf en we houden er ook



niet van. Daarom verzetten we ons ertegen als het proces niet goed geleid wordt. Een verandering moet beginnen met een andere denkwijze over de processen waar we in zitten en die we zelf hebben veroorzaakt. In Romeinen 12: 1,2 staat: *“U moet uzelf niet aanpassen aan deze wereld maar veranderen door uw gezindheid te vernieuwen”*.

Voor een geslaagde verandering moet je geloven in de zaak. Je kunt alleen vertrouwen in de zaak creëren als je de mensen goed informeert, waardoor ze gemotiveerd blijven en de visie vasthouden. In het boek Spreuken staat: *“Indien openbaring (in de Engelse vertaling vision oftewel visie) ontbreekt, verwildert het volk”* (Spr. 29:18a, NBG). Het overbrengen van een visie schept orde en geeft richting; die moet je dan wel goed communiceren, waarbij je moet letten op problemen die de mensen erbij kunnen tegenkomen en je de details moet geven om de verandering te bewerkstelligen.

Om een organisatie te veranderen en daardoor een project succesvol af te kunnen ronden, is het van groot belang dat de verandering goed wordt begeleid. Pat Zigarmi van The Ken Blanchard Companies bestudeerde hoe verandering in organisaties wordt begeleid en concludeerde *“Diegenen die mede het plan voor de strijd opstellen zullen zelden het plan zelf bestrijden”*. Mensen zijn niet zo geneigd om tegen verandering te zijn als zij deel zijn van het proces – dan zullen ze meedoen en niet tegenwerken. Voor een succesvolle verandering heb je leiders nodig die niet top-down werken. Input vanuit de mensen in het werkveld is essentieel voor het finetunen en het succesvol invoeren van een verandering. Benjamin Zander, dirigent van het Boston Philharmonic Orchestra, had een bijzondere manier van dirigeren en voerde de muziekstukken heel anders uit dan de dirigenten voor hem; daardoor was hij de beste dirigent. Volgens het boek *“Tapping into the Art of Possibility”* (= Gebruik maken van de ‘Kunst van de Mogelijkheden’) maakte Zander de uitvoering een zaak van het hele muziekteam. Zijn idee van mogelijkheden inspireerde de orkestleden om input te leveren. Deze verandering was niet alleen goed voor de luisteraars of de dirigent zelf, maar gaf ook meer voldoening aan de betrokken musici en hielp ze hun spel te verbeteren.

Een succesvolle verandering begint vaak met het duidelijk communiceren van de visie, zodat degenen die bij het veranderingsproces betrokken zijn begrijpen welke mogelijkheden

voortkomen uit de veranderingen. Dan geef je hen de gelegenheid om zich eigenaar te voelen van het proces.

### **Vragen ter overdenking of discussie:**

1. Hoewel God zelf niet verandert (Jac. 1: 17), staat in de Bijbel veel over verandering in het algemeen en over door Hem veranderde levens in het bijzonder. Gods eigen scheppingswerk bestaat uit een reeks transformaties: in het eerste begin was de aarde vormloos en leeg. God gaf toen licht, scheidde de dag van de nacht en schiep de hemel en de aarde zoals we die nu kennen als een creatieve serie veranderingen (Gen. 1: 1 – 9). Welke essentiële processen in het dagelijks leven, de wetenschap of het zakenleven hebben volgens jou creatieve veranderingsprocessen nodig om resultaat op te leveren?
2. Ben je het eens met de stelling dat we mensen pas de voordelen van een bepaalde verandering kunnen duidelijk maken als we ze daarvoor goed hebben geïnformeerd en rekening houden met hun dagelijkse problemen? Waarom komen die dagelijkse problemen en uitvoeringskwesaties vóór de belofte dat de verandering een verbetering is?
  - a. Een verandering kan onverwachts komen of zelfs niet door ons worden waargenomen, zoals de plotselinge komst van de lente. Als je nu terugkijkt, zie je dan dat je wel eens niet was voorbereid op verandering, of een goede gelegenheid of kansen hebt gemist toen er van alles veranderde?
  - b. Benjamin Zander stelt dat onze vooroordelen vernieuwingen tegenhouden. Wat is volgens jou het tegenovergestelde van een vooroordeel?
3. Het genoemde boek beschrijft Zander als "... een ander soort dirigent. Hij ziet het als zijn taak om de musici onder zijn leiding te inspireren en 'de mensen eraan te herinneren waarom zij een baan in de muziek hebben gekozen' – hij ziet het niet als zijn taak om hen te commanderen. Wij willen allemaal een bijdrage leveren met onze kennis, ervaring, capaciteiten en verbeelding. Anders voelen we ons niet nuttig."
  - a. Waarom is het voor een succesvolle verandering of innovatie nodig dat de individuen betrokken zijn en de organisatie de mensen motiveert? Geef een voorbeeld hoe jij in het verleden al of niet de

gelegenheid kreeg om een verandering in te voeren samen met je medewerkers, of hoe je baas stappen heeft genomen om een verandering in te voeren waarbij jij werd betrokken.

In de Bijbel is meer over dit onderwerp te lezen, kijk eens naar de volgende gedeeltes:

Jozua 1:9; Jesaja 43:19; Jeremia 29:11; 2 Cor. 3: 18; Hebreeën 11: 18, 12: 8; Jacobus 1: 17.

Verzonden door CCA Nederland op zaterdag 18 november 2017

