

## Storytelling om te veranderen

Om mensen in beweging te krijgen, moet je ze intrinsiek motiveren. Ze moeten de behoefte en noodzaak voelen en de bedoeling achter de verandering snappen. Dit doe je door ze mee te nemen in jouw veranderverhaal.

Dit artikel is gebaseerd op "Change the Script" van Theo Hendriks.

Verandering roept soms weerstand op. Maar is die weerstand tegen verandering? Niet elke vorm van verandering roept evenveel weerstand op. Mensen vinden het bijvoorbeeld wel fijn om zich te ontwikkelen, de meest aangename vorm van verandering. Over het algemeen houden mensen van verandering, maar wel volgens een eigen plan en wanneer het hen uitkomt. Er is een spanningsveld tussen: gewoonte (bekend en vertrouwd, maar saai) en nieuwsgierigheid naar verandering (maar wel eng, want de uitkomst is onbekend!). Door met verhalen die nieuwsgierigheid te prikkelen krijg je mensen mee. Een goed verhaal moet echter wel aan een aantal eisen voldoen, waaronder dat het persoonlijk moet zijn. Deze methode helpt je dan ook op zoek te gaan naar jouw eigen veranderverhalen die je kunt gebruiken om mensen inspireren om verandering te omarmen. Deze verhalen gaan over omstandigheden die vragen om snel ingrijpen, die ons ware karakter laten zien en waar we iets hebben doorstaan, iets hebben geleerd en gegroeid zijn: dát zijn de inspirerende verhalen. Verhalen die ons verder helpen en in beweging krijgen.

### Oefening: wat zijn jouw verandermomenten?

Jouw verhalenmachine is een krachtig vertelinstrument waarmee je de gedachten en denkbeelden van anderen kunt beïnvloeden, maar wat ook elk moment van de dag jouw eigen gedachten en oordeel vormt. Die verhalenmachine is de belangrijkste bron voor aanpassing, ontwikkeling en verwezenlijking. Het denken over jouw veranderverhaal begint met het doorzoeken van die verhalenmachine en het hervinden van momenten van voor jou belangrijke verandering.

Momenten van grote uitdagingen, momenten van veranderende omstandigheden en momenten waarin er voor jou iets voorgoed is veranderd. Belangrijk is dat je deze momenten concreet maakt. Een dag, een avond, een uur, enkele minuten. Dat je net zo lang inzoomt tot je terugkomt bij het exacte moment van verandering.

De volgende vragen helpen je om die momenten opnieuw tot leven te wekken. Waar was je? Wat was er aan de hand? Wat besloot je te doen? Wat gebeurde er daarna en hoe heeft dat jouw leven veranderd? Daarmee heb je de scène als het ware geschetst. Vervolgens kun je nader onderzoeken wat de exacte verandering is geweest (voor die tijd was ik... sinds dat moment ben ik...). En of het een permanente verandering is geweest (een echt wezenlijke verandering) of een tijdelijke, meer geleidelijke. En daarnaast zijn er verandermomenten die ogenschijnlijk tot niets hebben geleid. Hoe komt dat? Lag het aan je inzet? Heb je het doel uit het oog verloren? Wanneer heb je opgegeven, en waarom? En – en dit is een hele mooie – wat heeft het je uiteindelijk toch opgeleverd? Het herkennen van al die persoonlijke verandermomenten geven je grip op jouw uiteindelijke verhaal. Ze bevestigen jouw ontwikkeling en tegelijkertijd schijnen ze hun licht op dingen die al die tijd bijna onveranderd zijn gebleven. Als je een aantal moment hebt onderzocht, kun je gaan nadenken over een volgend verandermoment. En je proberen voor te stellen hoe jouw nieuwe werkelijkheid eruit zal zien. Wat zou je willen veranderen? Waar zou je willen beginnen? Wat is jouw doel, jouw streven, wat wil je bereiken? Probeer het zo concreet en levendig mogelijk te beschrijven. En wees ook helder over het waarom. Wat maakt dat dit een wezenlijke verandering is? Met andere woorden: wat zal er voorgoed veranderd zijn?

Het kan goed dat je nu niet kunt kiezen omdat er zoveel is dat je zou willen veranderen. Begin ergens. Begin met dat te veranderen waar je het meeste zin in hebt, iets wat je heel graag wilt, in plaats van iets wat heel erg moet. Kies die verandering die voor jou van wezenlijk belang is en die je het meest inspireert.

## Soorten verhalen

- Retrospect: over het verleden, roept nostalgische gevoelens én een optimistischer perspectief over de toekomst op.
- Doel-middelverhaal: wat heb je nodig voor verandering. De les van dit soort verhalen zit hem vaak in doorzettingsvermogen.
- Droomverhaal (toekomstgericht): het ideaalbeeld schetsen, waar je naartoe wil.

Bovenstaande verhalen richten zich elk op één aspect van verandering: start, verloop of (gewenste) einde. Een goed veranderverhaal omvat echter alle drie de elementen.

Daarnaast is de bedoeling erg belangrijk. Elke verandering heeft een bedoeling. Het verbindt het doel van de verandering met het streven van de organisatie. Het dient als een kompas, waarbij het einddoel niet uit het oog verloren mag worden. Dit is lastig, maar als je de bedoeling treffend kunt verwoorden, heb je ook meteen de veranderkoers te pakken.

Om de bedoeling levendiger te krijgen en te visualiseren kun je gebruik maken van een fotomoment van het beoogde eindresultaat. Wat is waar je naartoe wilt werken en hoe zit dat eruit? Als het goed is bevat je bedoeling een prikkelende, emotionele haak om interesse te wekken.

‘Het oorspronkelijke streven geeft niet alleen richting en verbinding, maar het bekrachtigt en zorgt er ook voor dat je er echt alles aan zult doen om het te bereiken. Daarmee geef je een diepere betekenis aan dat wat gedaan en ondergaan moet worden; het maakt de verandering noodzakelijk en dwingend.’

Oefening: wat zijn jouw fotomomenten?

Verandering begint bij het hebben van een fotomoment, een beeld dat jij hebt gemaakt als visualisatie van de bedoeling. Een nieuwe werkelijkheid die er nog niet is, maar die er wat jou betreft snel moet komen. Pas als je weet wat die bedoeling is, kun je jouw script gaan schrijven.

Wat wil jij veranderen? Wat is de bedoeling van die verandering? Hoe ga je beginnen?

Beginnen is vaak lastig. Je wilt van alles veranderen en het liefst ook nog tegelijkertijd. Soms werkt dat, maar meestal heb je er niets aan als je als een ongeleid projectiel aan de slag gaat. Dan verandert er eigenlijk niets. Daarom helpt wellicht de volgende oefening om je aan het veranderen te krijgen.

Pak een vel papier of je tablet en schrijf in steekwoorden een aantal toekomstbeelden op. Dingen die er nu nog niet zijn, maar waarvan je vindt dat ze er ooit zouden moeten zijn. Die beelden kunnen over jou gaan, maar ook over je naasten, je vrienden, je familie, over de straat waar je woont, de organisatie waar je werkt of over je carrière pad. Het mag van alles zijn, als er maar geen ‘moeten’ in zit, maar dingen die je echt wilt. Laat je inspireren door je eigen ambitie, gesprekken die je de afgelopen tijd hebt gevoerd met anderen of door gedachten over naderende veranderende omstandigheden. Dingen die je nu misschien niet voor mogelijk houdt, maar waarvan je zou willen dat ze ooit wel uitkomen. Schrijf ze allemaal op, net zo lang tot je droog komt te staan. Laat niets achterwege. Maak de lijst zo compleet mogelijk. Streep niets door, laat alles staan.

Waarschijnlijk heb je er veel meer dan tien, maar minder is ook goed. Herhaal dit de komende weken een paar keer. Maak steeds een nieuw lijstje. Na een paar weken vergelijk je de lijstjes. Sommige zaken komen op meerdere lijstjes voor. Dat zijn de dingen die het meest aan je trekken. Maak vervolgens uit al die lijstjes een top drie. Doe dat door de dingen te kiezen die jou de meeste energie geven. En ga er vervolgens mee aan de slag. Eerst door je goed af te vragen wat de bedoeling van de beoogde verandering is. Waarom wil je dit veranderen, en – voor de ware diepgraver – waarom is dat zo? Wat beoog je ermee? Vervolgens ga je jouw bedoeling visualiseren

### Verhaal

1. Een geheel dat een handelingsverloop uitbeeldt.
2. Met een begin, een midden en een eind.
3. Samenhang volgens de regels van waarschijnlijkheid en noodzakelijkheid.
4. Omslag in het lot van de held.
5. Overstijgt nergens de grens van overzien en onthouden.

door er een fotomoment van te maken. Wat zie je? Wat zie je nog meer? Wanneer speelt het zich af? Wie zijn erbij? Wat zeggen ze tegen je? Welke van de drie fotomomenten inspireert je uiteindelijk het meest? Bij welke zie je meteen voor je hoe je eraan zou kunnen beginnen te werken? Schrijf die eerste stappen op en leg het een week weg. Als het je na een week nog steeds inspireert, ben je er klaar voor om die verandering in gang te zetten. Ga het dan vooral doen! En mocht je na die week ineens minder hebben gekregen, dan is er niets aan de hand: begin dan gewoon opnieuw.

### Opbouw van een goed veranderverhaal

- Een mooie plotlijn tussen gangmaker en begunstigde, waarin de held en het streven de juiste plek hebben gekregen, waardoor snel duidelijk is waar de held op uit is en wat zijn bedoeling is
- Doorkruis die plotlijn met voldoende 'maar dan'-momenten, verstoringen die er echt toe doen en die het de held steeds een stapje moeilijker maken waardoor hij tot het uiterste moet gaan om te volbrengen wat hij van plan was
- Voeg hulp toe om aan te geven dat hij het niet allemaal alleen hoeft te doen
- Zorg voor een krachtige ommekeer zodat we weten dat er aan het eind van het verhaal voorgoed iets is veranderd
- Belangrijkste ingrediënt: jij! Door een verhaal eigen te maken, pak je het publiek beter. Maak het persoonlijk en dichtbij, eigen en echt. Dat doe je door er een rol in te spelen.

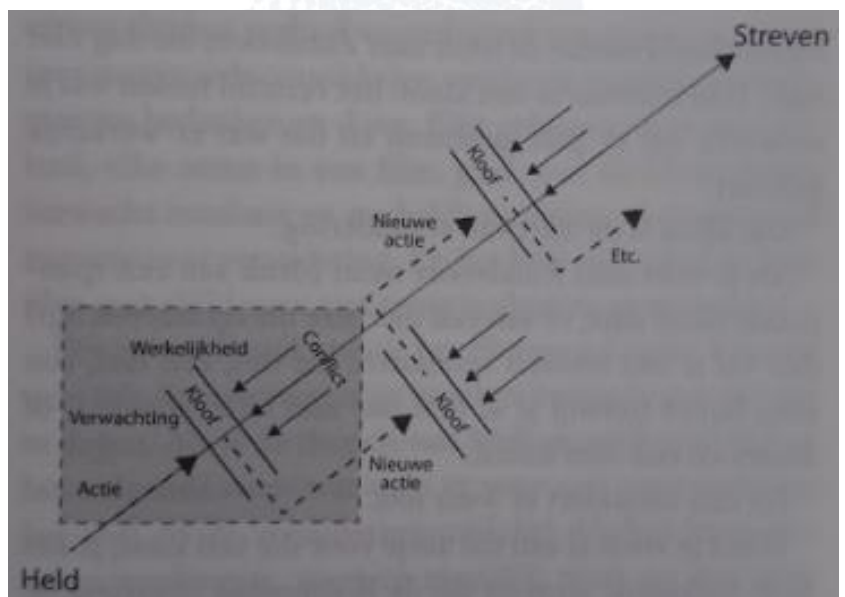
### Drie drijfveren van verandering

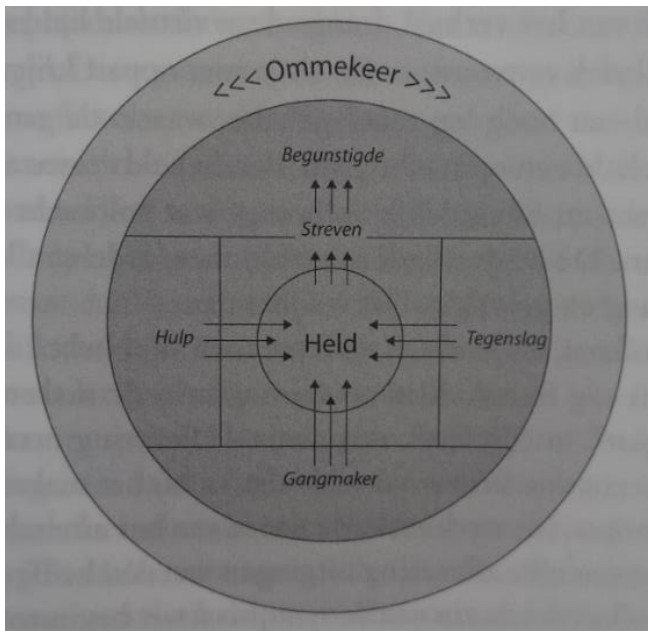
- Ambitie
- Interactie
- Omstandigheden

Hoe meer mensen moeten, des te minder ze willen. De meeste managers zijn er echter gewend aan om het m-woord te gebruiken bij verandering. Om mensen intrinsiek te motiveren om te veranderen is het belangrijk dat ze: de behoefte en de noodzaak voelen en de bedoeling achter de verandering snappen.

### De kloof

Een goed verhaal werkt naar een streven, een uitkomst, die acties vereist. Het gewenste resultaat wordt echter zelden volledig volgens verwachting behaald, zeker niet in een verhaal. Het verschil tussen wat je verwacht dat gaat gebeuren en dat wat er werkelijk gebeurd is de kloof. Het 'maar dan'-moment in het verhaal. Diezelfde kloof is de start van verandering, want je moet en je zult het beoogde streven halen. Het verschil in verwachting en resultaat zorgt dat je in actie komt en dat je steeds meer risico neemt en bereid bent steeds meer op het spel te zetten om alsnog te bereiken wat je oorspronkelijk voor ogen had. Op organisaties toegepast: wat staat er oor een organisatie op het spel als de verandering mislukt? Als het leven gewoon verdergaat: niets. Verandering zonder waardevol streven voor ogen is waardeloos, dan ben je nooit bereid alles op alles te zetten. Als er aan het eind van helemaal niets voorgoed is veranderd, dan heb je te maken met een slecht verhaal.





#### Vier rollen bij verandering

- Helper: ondersteunende kracht, mentor-rol
- Held: uitvoerende kracht, hoofdrol
- Gangmaker: ontwikkelende en verbindende kracht, bekrachtersrol (mensen de mogelijkheid bieden om te onderzoeken of ze kunnen bereiken wat ze willen bereiken)
- Tegenstander: tegenwerkende kracht, schurkenrol

Oefening: wat is jouw mooiste veranderverhaal?

Kies een verandering waar je zelf de hoofdrol in speelde en waar je de mooiste herinnering aan hebt. Kijk of je er een verhaal van kunt maken.

Wat was jouw streven, wat wilde je (oorspronkelijk) bereiken? Wie was de gangmaker, wie de begunstigde? Welk moment markeerde het begin van het verhaal en hoe zag de slotscène eruit? Daarmee heb je het geraamte van het verhaal staan.

Ga dan op zoek naar zoveel mogelijk 'maar dan'-momenten die je je nog kunt herinneren. Wat waren de tegenvallers, wie probeerde jou van je doel af te houden, waar ging het bijna mis? Hoe reageerde je, wat deed je, hoe loste je het alsnog op? Was er op onverwachte momenten hulp of heb je in de loop van het verhaal iets in jezelf aangeboord waarvan je vooraf niet wist dat je dat in je had? En waren er op het eerste gezicht obstakels die zich later ontpopten als kans?

En ten slotte: wat was achteraf het meest bepalende moment van versterking, het moment dat zorgde voor de ommakeer in het verhaal, het moment waarop je besloot uit het normale, gangbare patroon van gewoonte en rituelen te stappen en iets te doen wat je nog nooit eerder had gedaan? En wat is er daardoor uiteindelijk voorgoed veranderd?

Denk bij de terugblik zo veel mogelijk in momenten. Houd het niet bij een lijst van hulp en obstakels, maar reconstrueer op welk moment ze zich aandienen. Dat geeft je scènes in het verhaal. Door al die scènes op volgorde te zetten, ze te voorzien van een eenregelige omschrijving en ze daarna als een foto voor je te zien, ontstaat het storyboard van dit verhaal. Je kunt ermee spelen, door de volgorde te wijzigen, scènes weg te laten en nieuwe toe te voegen. Net zo lang tot het verhaal precies de juiste vaart heeft en het jouw bedoeling het best tot haar recht laat komen.

## Weerstand

Er zijn verschillende 'typen' te ontdekken bij mensen die weerstand hebben. Het is nuttig deze te herkennen en erkennen zodat je ze toch mee kan krijgen in de beoogde verandering.

- Berustenden: intern gericht, gaan uit van een gebrek aan innerlijke kracht, aanvaarding van het onvermijdelijke.
- Zelfgenoegzamen: zo overtuigd van het goed presteren (van henzelf, het team of de organisatie) dat de verandering onzin gevonden wordt.
- Cynici: gebrek aan vertrouwen in de goede bedoelingen en het handelen van de ander, dit is de hardnekkigste vorm van weerstand.
- Onverschilligen: de zwijgende meerderheid. Deze groep krijgt vaak de minste aandacht omdat het loyale mensen betreft die uiteindelijk toch wel in de verandering meegaan. Hun verhaal wordt zelden gehoord. Mensen zijn echter zelden onverschillig en het is vaak deze

groep die verandering stroperig en stug maakt. Betrek deze groep dus actie bij het verhalen ophalen.

Weerstand ondervang je het beste door meteen na het vertellen van de veranderintentie de verschillende verhalen op te gaan halen. Dan is er namelijk de meeste spanning bij mensen. Door mensen hun verhaal te laten doen, hier volledig naar te luisteren en te kijken of alles goed begrepen is zorg je dat: de verschillen in de werkelijkheidsbeleving klein blijven en jouw verhaal beter zal binden en eenvoudiger zal kunnen verbinden.

‘Rivalen’ van het veranderplan krijg je mee door hun persoonlijke drijfveren in het verlengde te leggen van het doel van de verandering. Je hoeft er maar twee dingen voor te doen: als eerste een persoonlijk, authentiek verhaal vertellen over jouw bedoeling en ten tweede ze de ruimte gunnen om zelf op zoek te gaan naar de verbinding tussen hun persoonlijke drijfveren en jouw bedoeling.

Oefening: hoe doorleefd zijn jouw veranderrollen?

Het is goed om jouw eigen gedrag in elke veranderrol te onderzoeken, de verhalen daarover te verzamelen en ze te vertellen.

Wat zijn jouw meest markante weerstandverhalen? Hoe ben je dan, wat doe je dan? Hoe maak je duidelijk dat je iets niet gaat doen? Wat zit daarachter? Herken je er een patroon in? Zijn er specifieke momenten of periodes aan te wijzen waarvan je nog precies weet wat er speelde en waartegen jij je verzette? Weerstandsverhalen zijn status-quoverhalen; ze verlangen naar een ommekeer en die vind je in de tweede reeks.

Verhalen van ommekeer gaan over de momenten waarin je je weerstand opgaf. Waar was je, wie was er bij je? Wat werd er gezegd of gedaan en wat gebeurde er waardoor jouw weerstand verdween? Deze verhalen hebben altijd veel behoefte aan setting, omgeving en een precieze, licht vertraagde verteltrant. Aan het eind van deze verhalen is er namelijk ook echt iets veranderd en daar moet je jouw publiek zorgvuldig naartoe leiden.

In de derde reeks verhalen je – na aansporing door een gangmaker – daadwerkelijk de hoofdrol gaan spelen in jouw eigen veranderverhaal. Deze verhalen kenmerken zich door handeling. Wie was jouw gangmaker? Wat vroeg hij of zij aan jou om te doen? Wat ben je gaan doen, wat ging er goed en wat waren markante ‘maar dan’-momenten? En ten slotte: wat heb je bereikt?

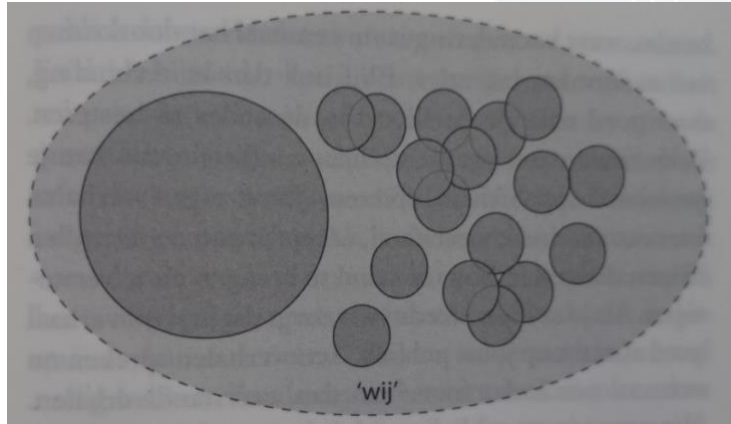
De laatste reeks is wat mij betreft de mooiste, en vaak het moeilijkst terug te halen omdat je er waarschijnlijk nooit bij hebt stilgestaan dat jij ooit een gangmaker bent geweest. Kun je je nog herinneren dat jij een gangmaker voor anderen was? Wat zijn ze gaan doen, wat hebben ze bereikt? Herken je hier een patroon in? Door terug te gaan naar het specifieke moment waarop je ze gevraagd hebt iets te doen, word je je bewust van die grotere rol en hoe jij die vervult. Deze laatste verhalen zal je niet zo vaak aan anderen vertellen, omdat je al snel denkt dat ze onbescheiden overkomen. Dat kan zijn, maar vergeet ze niet te verzamelen en heel precies uit te schrijven, want in die verhalen word je je bewust van jouw rol als gangmaker.

Als leider zorg je ervoor dat je voor elke rol een aantal verhalen hebt die je gloedvol kunt vertellen. Daarmee lat je zien dat je de volle reikwijdte van verandering snapt, omdat je zelf al die stadia hebt doorleefd. Langzaam maar zeker zal je steeds beter worden in het kiezen van het juiste verhaal dat je gaat vertellen. Een verhaal dat steeds goed aansluit op het luisteren van jouw publiek.

## Framing

Frames zijn de mentale kaders waarmee we naar de werkelijkheid kijken. Bij het vertellen van verhalen deel je jouw frame met een ander. Vertel dus een verhaal bij je kernwaarde, welk gedrag liet die kernwaarde zien. Dat inspireert en activeert frames bij anderen. Het ware doel van framing bij verandering: met behulp van jouw verhaal en de verhalenmachine van jouw publiek ruimte creëren voor de verandering zoals jij die voor ogen hebt. Door een nieuw gemeenschappelijk frame te creëren kun je mensen en hun visie op verandering verbinden.

Nieuwe frames aanspreken betekent ook een nieuwe taal gebruiken. Zie voor meer achtergrondinformatie hierover het boek van Theo Hendriks, *Change The Script*.

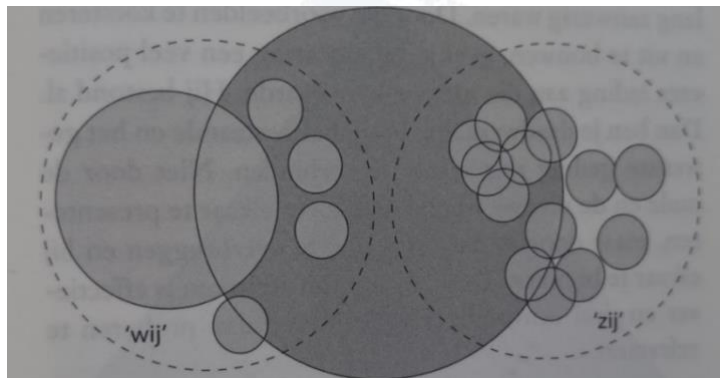


## Overbruggen

Soms is verbinden simpelweg onmogelijk, dan moet je overbruggen. Overbruggen komt erop neer dat je naast de bestaande frames iets nieuws neer moet zetten. Voor je het weet ben je terechtgekomen op het taaiste stuk van framing: reframing.

Reframing is het veranderen van de manier waarop het publiek de wereld ziet en wat ze als gezond verstand zien. Dus fundamenteel anders denken en dat kan alleen als je anders spreekt (anders blijf je met dezelfde taal dezelfde frames activeren). Dus spreken in een nieuwe taal, met nieuwe woorden die passen bij jouw nieuwe ideeën.

Het hoeft gelukkig vaak niet zo rigoureu. Bij graduele verandering is het veel beter om een frame te kiezen dat de bestaande denkbeelden overbrugt. Een nieuw frame dat het bestaande frame oprekt. Oprekken gebeurt door nieuwe verhalen te vertellen die naar nieuw gedrag wijzen, zonder het bestaande gedrag af te doen als onvoldoende.



## Oefening: wat zijn jouw veranderframes?

Via het simpelweg gebruiken van nieuwe woorden en de diepere, vaak onbewuste werking van frames zijn we uitgekomen bij de kracht van verhalen in het construeren, voeden en onderhouden van frames en hun specifieke rol bij het verbinden en overbruggen.

Wat zijn veranderframes? Hoe denk jij over verandering? Wat neem jij automatisch aan, zodra iemand met jou over een voorgenomen verandering begint? Met welke vooroordelen heb jij je inmiddels omringd? Het is goed ze te onderzoeken. Het beste doe je dat door al jouw vooroordelen (meestal oneliners) in één keer onder elkaar op te schrijven. Ga net zo lang door tot je echt niets meer weet en als je bepaalde dingen dubbel op schrijft, geeft dat niet. Leg de lijst een paar dagen weg en kijk er dan opnieuw naar. Vul hem aan als je nog andere of scherpere omschrijvingen te binnen schieten. Loop vervolgens die lijst langs en zie de verbanden tussen al die verschillende zinnen. Als het goed is, ontdek je er een zekere samenhang in. En van daaruit kom je tot één, twee of zelfs drie bepalende frames: jouw kaders waarmee je naar verandering kijkt. Meestal zit er ten minste één positieve bij. Benoem ze, met een woord of een scherpe oneliner.

Ga bij elk van die frames op zoek naar waar ze zoit zijn ontstaan. Een gebeurtenis of ervaring die het begin is geweest van het op die manier kijken naar verandering. Kijk of je er nog meer

voorbeelden bij kunt verzinnen. Andere momenten waarin die zienswijze werd versterkt. Zo ga je, deze keer vanuit jouw frames, op zoek naar weer nieuwe verhalen over verandering. Kies de beste verhalen, de verhalen die jou het meeste aanspreken en die het best tot de verbeelding van jouw publiek zullen spreken en schrijf ze uit.

Bestudeer daarna de diepere achtergrond van die verhalen. Als ze de bevestiging zijn van een negatief geladen frame zullen ze elementen van berusting, zelfgenoegzaamheid of cynisme bevatten. Hetzelfde geldt voor positief geladen frames. Hierin zal je overwinning, ontwikkeling of succes herkennen.

Zelfonderzoek is goed. Maar mijn allerbelangrijkste advies is: ken jouw veranderframes. Weet wanneer ze aan het werk zijn en wanneer ze jouw blik op verandering beïnvloeden. Bouw een collectie op van grote en kleine verhalen waarmee je die frames krachtig tot leven kunt wekken en waarmee je ze steeds beter leert kennen en ga al die verhalen vertellen. Jouw beleving van verandering zal er blijvend door veranderen.

## Verschillende soorten veranderverhalen

### Visie-verhaal

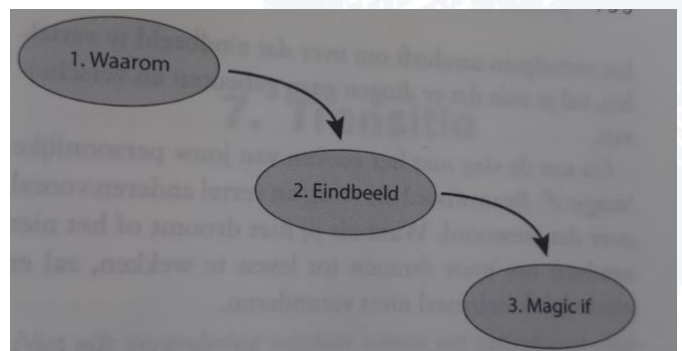
Visie begint met een 'magic if', het waarom en het eindbeeld. Het is eigenlijk een compacte samenvatting van wat jouw beeld van de toekomst is. Omschreven in een enkele zin waarin de betekenis van de visie is gevangen en waarin twee aspecten zijn te herkennen: een waardevol wereldbeeld en een bijna onvermijdelijke oorzaak waarom juist die wereld er zal komen. Die onvermijdelijke oorzaak is jouw waarom. Wanneer je bereid bent je wereldbeeld te verbinden met jouw 'waarom' kunnen mensen zien dat er voor jou werkelijk iets op het spel staat.

Een visieverhaal vertel je met taal die tot de verbeelding spreekt.

4 manieren om tot de verbeelding te spreken:

1. 'Levende taal' gebruiken. Woorden die frames activeren en geen abstract jargon.
2. Gebruik maken van details in de beelden die je oproept. Door met precisie in te zoomen op ogenschijnlijk kleine/alledaagse aspecten van jouw nieuwe werkelijkheid worden mensen in jouw wereld gezogen en wordt het makkelijker om een verbinding aan te gaan.
3. Zo zintuiglijk mogelijk te vertellen, zo komt het letterlijk dichterbij en maak je het onvoorstelbare voorstelbaar.
4. De vierde manier is misschien wel de meest waardevolle: houd het eenvoudig. Je beschrijft wat jij ziet en dit ziet er eenvoudig uit. Het publiek gaat het zien, gaat erover nadenken en na verloop van tijd snappen ze het.

Een visieverhaal komt tot leven met tot de verbeelding sprekende taal maar het wordt pas waarachtig en geloofwaardig als de verteller zich persoonlijk aan die visie verbindt en duidelijk maakt wat er voor hem of haar op het spel staat en waarom het verwezenlijken van die visie zo belangrijk is. Door jezelf een plek te geven in het vergezicht, ben je niet alleen de aankondiger van dat vergezicht, maar speel je er zelf ook een rol in. Je geeft dan aan deel uit te maken van die nieuwe werkelijkheid.

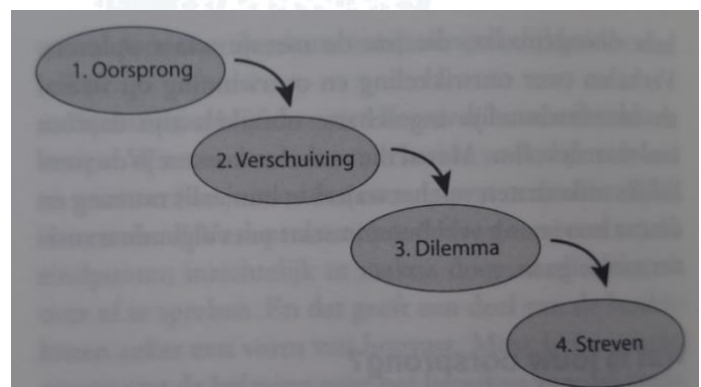


### Transitieverhaal

Een transitie is een afgedwongen ontwikkelen, vaak door een (externe) verstoring of verschuiving.

Transitie heeft dan ook de volgende drie componenten: oorsprong, streven en de kloof.

De kern van elk transitieverhaal is het lezen van de tijdsgeest, het signaleren van de verschuivingen en het onderkennen van de invloed daarvan. Signaleren begint met kijken zonder oordeel en vervolgens goed nadenken over de betekenis van wat je hebt gezien. Wees eerlijk over de uiteindelijke bedoeling van de transitie en geef die een prominente plek in jouw verhaal.



### Transformatieverhaal

Transformatie is een fundamentele verandering vanuit een ommekeer, een inzicht. Daar waar bij transitieverhalen de verschuiving (of het samenspel van verschuivingen) een prominente rol speelt in het verhaal, staat bij transformatieverhalen juist de ommekeer centraal: een plotseling verworven inzicht dat leidt tot de vorming van een besluit dat richtingbepalend is voor het verdere



leven. De ommekeer in het verhaal is vaak een grote, maar de verschuiving die eraan ten grondslag ligt, is ogenschijnlijk een minieme.

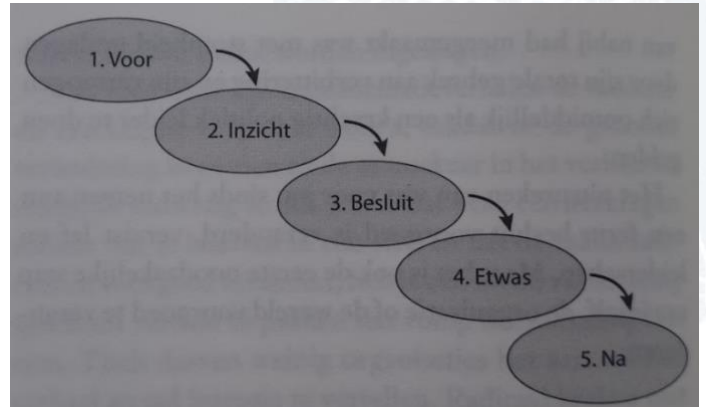
Aan elke transformatie gaat een verhaal vooraf, vertel erover en wees er eerlijk over. Hoe het toen was, wat je toen deed en hoe het er toen voor je uitzag. Vertel vooral ook wat niet werkte, wat je niet kon doen en wat je niet lukte. Sta niet alleen stil bij het succes van de transformatie maar sta juist ook stil bij het op een verkeerde manier zoeken naar een oplossing. Je markeert daarmee de verandering en laat zien dat je mens bent. En dat iedereen de kans heeft om de magie van transformatie tegen te komen.

Dan het magische moment van het verhaal: het moment van inzicht.

Dit inzicht leidt tot het nemen van een radicaal besluit: dat besluit nemen is het moment waarop de transformatie daadwerkelijk begint.

Eindigen met wat er voorgoed verandert. 'Vanaf dat moment...'

'Vanaf dat moment...' beschrijft de onmetelijke ruimte waar je instapt na het inzicht ('etwas'): alles is mogelijk. Wat het precies is, weet je zelf vaak nog niet, maar je weet wel dat er zaken in beweging zijn gezet die niet zomaar zijn terug te draaien. De verandering is immers radicaal, onomkeerbaar en voorgoed.



## Oefening: wat is jouw 'magic if'?

Elk goed visieverhaal begint met een persoonlijke anekdote uit het verleden waarmee de verteller de bedoeling van de verandering koppelt aan een persoonlijk belang, om daarna direct over te stappen naar een scherp en inspirerend eindbeeld van de gewenste toekomst.

Maar wat is jouw persoonlijke visieverhaal? Wat is het eindbeeld dat jij voor jezelf voor ogen hebt? Wat is jouw 'magic if'-vraag? Neem de tijd om op zoek te gaan. Begin met het bijna willekeurig opschrijven van die vragen en beelden. In het begin zullen het er meerdere zijn. Schrijf ze allemaal op en ga pas als er geen nieuwe beelden en vragen meer komen op zoek naar samenhang en overlap. Zoek daarbij ook naar momenten in jouw leven die hebben bepaald dat juist dat ene beeld of die ene vraag voor jou zo belangrijk is. Uiteindelijk zal je uitkomen bij enkele beelden die aan jou trekken. Probeer ook die met elkaar in verband te brengen, ontdoe je van allerlei vette worsten (een te makkelijk te bereiken resultaat waarvan de bedoeling vaak niet oprecht is en in het teken staat van eigenbelang. Het is een lokkertje dat inspeelt op jouw gulzigheid en gretigheid) en kom dan uit bij wat jij in de wereld zou willen realiseren.

Durf groot te denken, zonder je direct een wereldverbeteraar te voelen. Jouw visie hoeft niet wereldomspannend te zijn. Het kan gaan om jouw straat, wijk of stad, het kan gaan om jouw team of afdeling. Ook dan kan het groots en meeslepend zijn. Je kunt daarbij op twee manieren te werk gaan: vanuit jouw 'magic if' uitkomen bij een eindbeeld of andersom. Een van die vragen, of een van die eindbeelden zal zo aan jou gaan trekken dat je er uiteindelijk mee aan de slag gaat. En zodra je het vervolgens aandurft om over dat eindbeeld te vertellen, zal je zien dat er dingen gaan gebeuren en verschuiven.

Ga aan de slag met het zoeken van jouw persoonlijke 'magic if'. Beantwoord die vraag en vertel anderen vooral over dat antwoord. Want als jij niet droomt of het niet aandurft om jouw dromen tot leven te wekken, zal er uiteindelijk helemaal niets veranderen.