



Transitie door Co-Creatie

Door: drs. Britta Lassen, Training with a Twist

Elke vernieuwing betekent een verandering in denken en doen. Dat roept enthousiasme op bij de één en weerstand bij de ander. Een nieuwe richting kan voor verwarring zorgen, want de route en uitkomst is nog niet voor iedereen helder. Voor duurzame vernieuwing is het belangrijk het proces met de hele organisatie aan te gaan. Zo gebruik je al het aanwezige potentieel en voorkom je dat er hakken in het zand gaan. Want als iedereen met ideeën, kennis en kunde mag bijdragen, wordt het ook van iedereen. Zo realiseer je vernieuwing waar iedereen voor wil gaan!

Met mijn 4-stappen model voor co-creatie begeleid ik groepen in vernieuwingsprocessen. Bij het werken aan een nieuwe visie of route, lopen we de stappen van verbinden naar verkennen, creëren en realiseren. Voor een gezamenlijke nieuwe koers. En dat werkt!

Hieronder licht ik mijn model in vogelvlucht toe.

- **Fase 1: Verbinden**

Bij veranderingsprocessen in groepen speelt verbinding een belangrijke rol. Alleen wanneer een groep onderlinge verbinding voelt, ontstaat er voldoende veiligheid om zich open uit te spreken. Pas zo laten mensen zien wat ze echt voelen en denken. Er komt ruimte om alle wijsheid, mogelijkheden en meningen te uiten.

- **Fase 2: Verkennen**

Leden van de groep voelen zich nu verbonden met het vraagstuk én met elkaar. Maar ze weten nog niet hoe de nieuwe route gaat lopen. Door te vertragen kan in de breedte worden verkend en onderzocht. Waar willen we op uitkomen? Wat belemmert ons op weg naar vernieuwing en wat helpt ons verder? Dit geeft ruimte voor meningen en perspectieven die voorheen misschien als bedreigend aanvoelden. Van daaruit ontstaat een gezamenlijk wensbeeld en commitment. Waar gaan we samen voor? Wat zijn we bereid om los te laten? Wat hebben we nodig?

Het uitzicht

De eerste twee fasen kan je vergelijken met het beklimmen van een berg. Door alle perspectieven en ideeën aan de oppervlakte te brengen, klim je samen omhoog. Je weet nog niet wat er achter de horizon schuilt. Pas aan het eind van deze fasen sta je samen bovenop de berg. Het gezamenlijke doel is nu duidelijk. En dat geeft richting. De groep geniet van het uitzicht en bereid zich voor op de toekomst. De fasen van het creëren en realiseren kunnen beginnen.

- **Fase 3: Creëren**

In de derde fase wordt samen vormgegeven aan de toekomst. Nieuwe ideeën ontstaan en er wordt geëxperimenteerd met oplossingen en gedrag. In deze fase is het belangrijk dat er ook daadwerkelijk ontwikkelruimte is om proefballonnen op te laten, fouten te maken en ervan te leren. Om scherp te krijgen wat het beste werkt voor de organisatie.

- **Fase 4: Realiseren**

Na de creatie volgt de realisatie: van idee naar concreet plan en de uitvoering daarvan. Hoe vertalen we onze nieuwe oplossingen in de dagelijkse praktijk? Wat vraagt dat aan nieuw gedrag van collega's, management en klanten? Deze fase gaat over het zetten van concrete stappen en het vasthouden aan de nieuwe koers voor de toekomst.