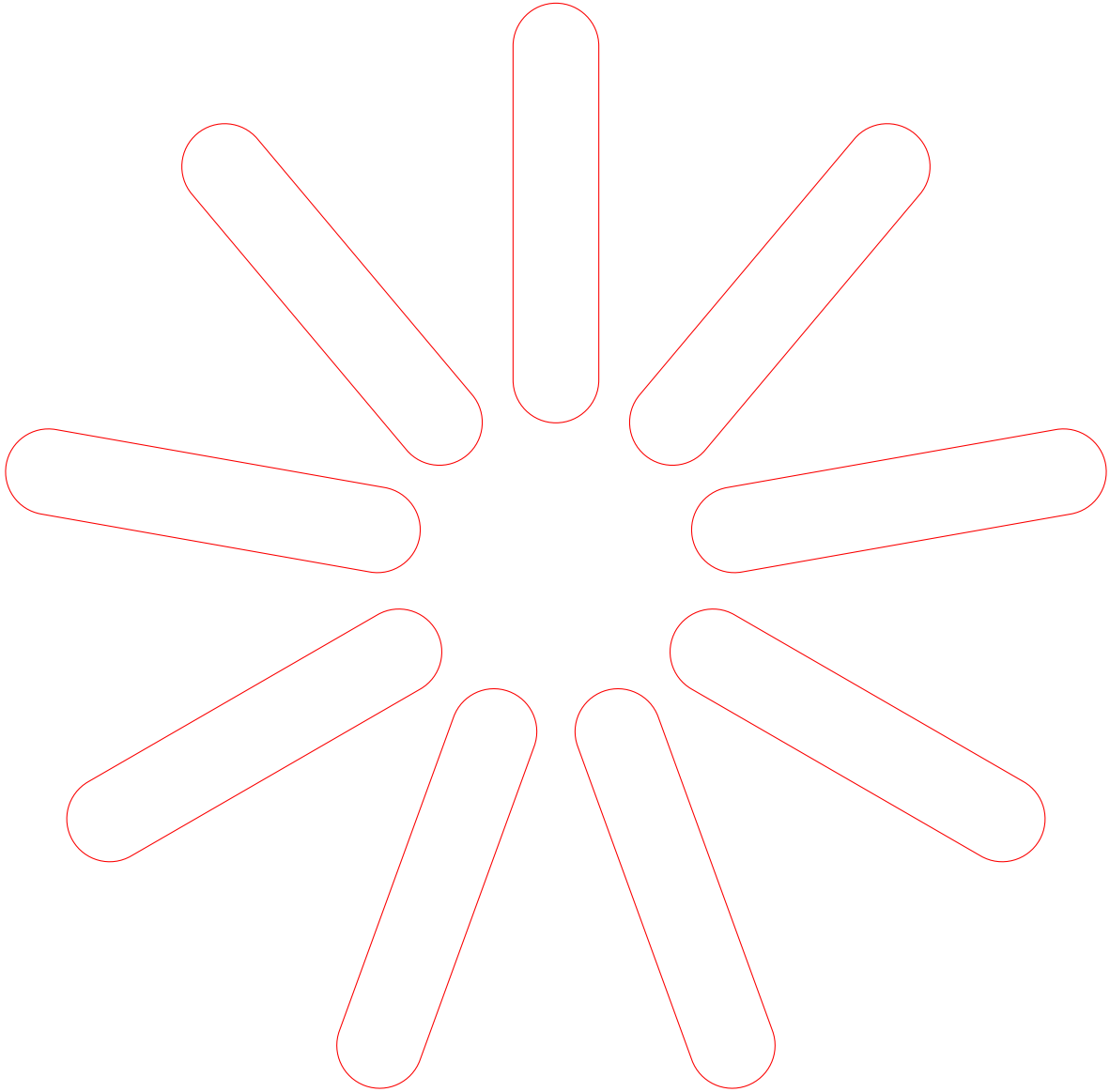
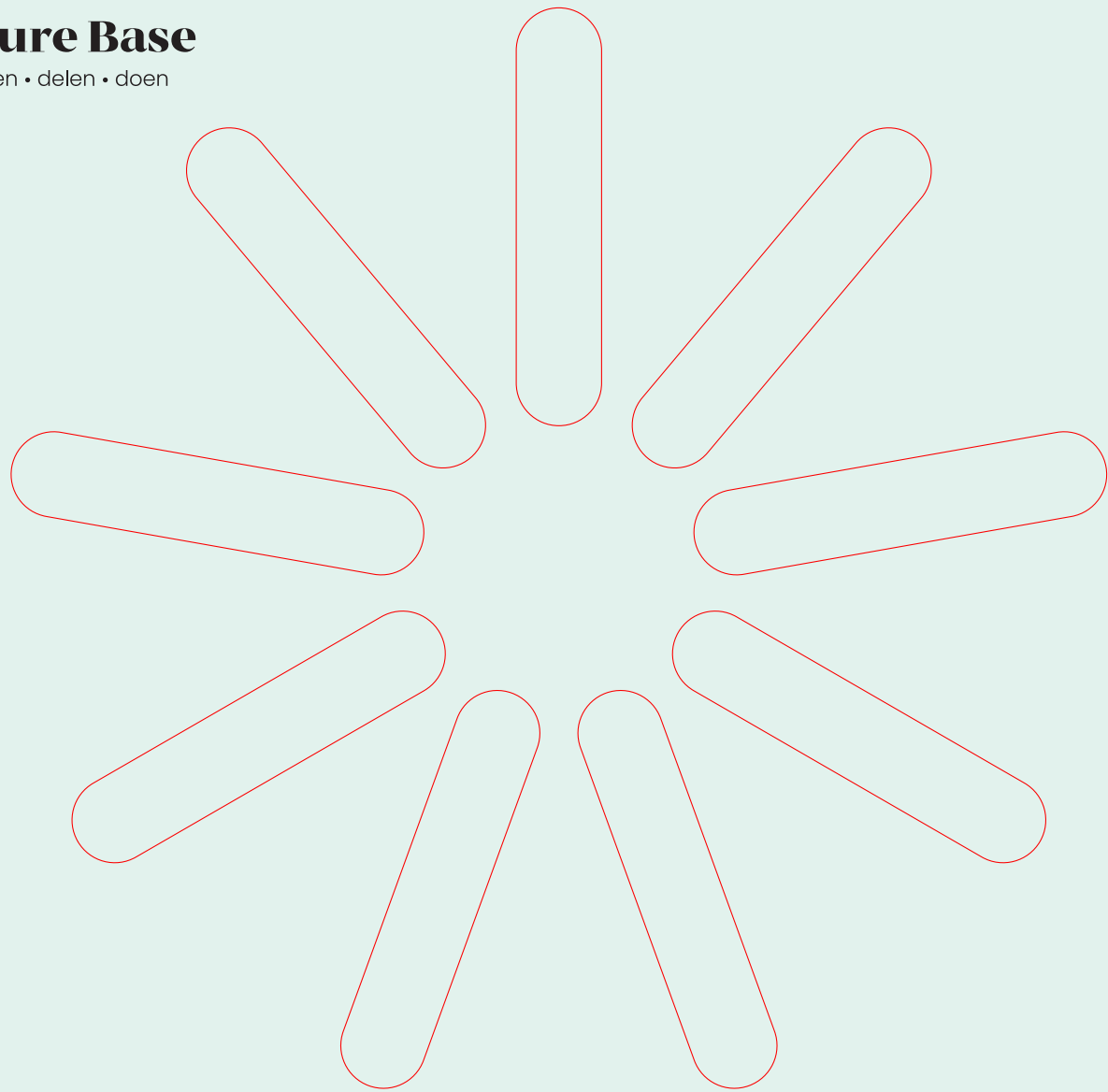


Secure Base



Veranderen in een veilige omgeving



Verandering = aanpassen

Meebewegen betekent aanpassingen doen waar nodig. Dat geldt ook voor ons als gemeente. Zo werken we vanaf 1 januari 2025 met een nieuwe structuur binnen Besturing & Inrichting. Zo'n verandertraject wordt vaak rationeel opgezet. Maar het brengt emoties en onzekerheden met zich mee:

- Pas ik nog wel in de nieuwe organisatie?
- Vind ik mijn werk nog leuk?
- En wie is straks mijn manager?

De komende tijd willen we iedereen zo goed mogelijk voorbereiden, meenemen en ondersteunen. We bieden je vrijheid om de verandering te bespreken en te begrijpen wat het voor jou betekent. Want juist door erbij stil te staan, ontstaat er ruimte om in beweging te komen. Deze brochure helpt je hierbij op weg.

Verandering. Die is er altijd. De wereld om ons heen beweegt en als organisatie bewegen we mee. Goede medewerkers zijn daarbij onmisbaar. Daarom willen we als **Gemeente Dordrecht** een plek zijn waar mensen graag komen én blijven werken. Dat doen we met **secure base**: een filosofie waarbij groei en ontwikkeling op één staan. En die jou helpt om mee te veranderen – in een veilige omgeving.

”
Door stil te staan bij verandering, ontstaat er ruimte om in beweging te komen.



Veranderfases

Verandering kost tijd en kent verschillende fases. Deze doorloopt iedereen in eigen tempo. In de competentiecurve zie je de fases terug. Je ziet **hoe je ermee om kunt gaan** en hoe je collega's kunt ondersteunen en helpen in de verschillende fases:

1 Verstarring

Neem de tijd om te wennen aan de verandering. Trek jezelf af en toe even terug, maar zoek ook mensen op. Geef elkaar de ruimte om hetzelfde te doen. Helpend hierbij is om met elkaar in gesprek te gaan.

2 Ontkenning

Erken de situatie en vraag feedback aan iemand die je vertrouwt. Laat zien dat je elkaar begrijpt en help collega's de situatie te erkennen.

3 Frustratie

Accepteer en uit je frustratie. Deel je ervaringen met anderen en zorg voor genoeg rust en ontspanning. Laat collega's weten dat je voor hen klaarstaat. Vraag wat je kunt doen om te helpen, en geef ruimte om te ontspannen en frustraties te uiten.

4 Aanvaarding

Zie de verandering als een kans om te groeien en jezelf te ontwikkelen. Beslis wie jij wilt zijn en wat er voor jou écht toe doet. Bepreek met

collega's dat verandering kansen biedt voor iedereen en help elkaar deze te zien en te benutten.

5 Ontwikkeling

Leer van anderen. En doe vaardigheden en kennis op door scholing en training. Laat aan elkaar zien dat er ruimte is voor groei en ontwikkeling. Wijs elkaar op beschikbare scholing en training.

6 Toepassing

Pas je nieuwe vaardigheden toe in wat voor jou belangrijk is. Blijf openstaan om te leren. Bied collega's de ruimte om nieuwe vaardigheden in praktijk te brengen. Stimuleer elkaar om te blijven leren.

7 Voltooiing

Je hebt de verandering geaccepteerd. Tijd voor ontspanning en het helpen van anderen bij hun transitie. Wees trots als collega's het hele proces hebben doorlopen en de verandering hebben geaccepteerd. Stimuleer elkaar om anderen te helpen.

Secure base: CARE to DARE

De eerste stap bij secure base? Een veilige werkplek creëren, waar mensen gehoord, gezien, gesteund, gewaardeerd en eerlijk behandeld worden. In secure-basetaal heet dit: CARE. Hierdoor voelen collega's de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en samen te werken. En zijn ze gemotiveerd om te leren en te verbeteren. In secure-basetaal heet dit: DARE.

Een veilige basis hebben én zijn

Bij verandering heeft iedereen een secure base nodig: iemand die je het gevoel geeft van bescherming, veiligheid en zorg (CARE). En die je tegelijkertijd inspireert om te ontdekken, uitdagingen aan te gaan en risico's te nemen (DARE).

Deze veilige en inspirerende basis kan een leidinggevende zijn, maar ook een collega die weet hoe je moet omgaan met verandering. Jij kunt dus ook een secure base zijn voor anderen.

Luisteren en vragen

Een veilige basis hebben én zijn, begint met oog voor elkaar. Luister naar de ander en stel vragen. Hierbij hoef je het niet altijd eens te zijn en hoef je jouw gesprekspartner niets op te leggen. Luisteren betekent vaak actief stil zijn en de ander aanmoedigen om zélf met standpunten, ideeën en oplossingen te komen.

Luister en vraag

- **Oefen actief met luisteren**
Bewegingen en geluiden zeggen veel. Wees je bewust van de lichaamstaal waarmee en de toon waarop iemand praat.
- **Stel open vragen**
In een goed gesprek wil je meer horen dan 'ja' of 'nee'. Probeer krachtige vragen te stellen, die aanzetten tot nadenken.
- **Gebruik de kracht van pauze en stilte**
Geef de ander tijd en ruimte om over een vraag na te denken. Vooral als iemand nog geen uitgesproken mening heeft over de verandering.
- **Ben je bewust van de fysieke omgeving**
Vermijd 'blokkades' tussen jou en de ander, zoals een grote tafel.

Ook belangrijk: even inchecken ...

Voordat je het goede gesprek kunt aangaan, check je wat jouw persoonlijke situatie is. Sta je open voor wat er gaat gebeuren en waarom? Word je op de hoogte gehouden van de verandering? En ben je aangemoedigd om vragen te stellen en suggesties te doen? Als het antwoord op een van deze vragen 'nee' is, bespreek dit dan in je team en met je leidinggevende.



Tot slot

Onthoud: Het is waardevol om stil te staan bij 'wat ophoudt te bestaan'. Om terug te kijken op alles wat er was. En om samen goede herinneringen te koesteren. Daar geven we je graag de ruimte voor. Heb je hier behoefte aan? Of heb je moeite met loslaten? Bespreek dit gerust met je team en je leidinggevende.



Secure Base

durven • delen • doen