

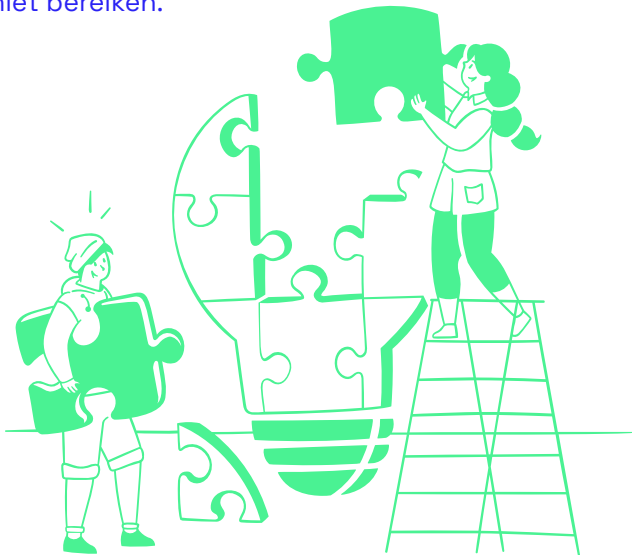
VERANDEREN IS ZÓ LASTIG!

Ferdinand van Kampen

↓ [KLIK HIER](#)
volledige
boek

ver
bin
den

Heb je dat ook weleens? Dat je met een gouden idee uit een vergadering komt en denkt: 'niets meer aan doen. Dit komt vanzelf goed.' Helaas. Dat optimistische gevoel brengt je niet naar, maar naast je doel. Ons brein zit ons in dit soort gevallen in de weg. Als we denken dat we dicht bij ons doel zitten, zakken we in. We vinden dan dat we goed bezig zijn en dat ondermijnt onze motivatie om net dat extra tandje bij te zetten. Het gevolg is dat we ons doel niet bereiken.



JE VANGNET WORDT JE HANGMAT

Als je als leidinggevende écht iets wilt bereiken, of als je écht iets wil veranderen in je organisatie, moet je voorkomen dat je terugvalt in het oude denken en handelen. Dat vraagt om drastische stappen en om een plan - liefst een plan zonder nooduitgang! Amerikaans en Zwitsers onderzoek laat immers niet voor niets zien dat groepen die een back-upplan hebben, minder presteren dan groepen die dat niet hebben. Het reserveplan blokkeert je namelijk onbewust om in het oorspronkelijke plan te investeren. Je vangnet wordt daarmee je hangmat. Het verhindert je om je doel te bereiken.

VERTEL VERHALEN EN DEEL SUCCESSEN

Voor een echt resultaat, voor echte verandering is het belangrijk dat je je aandacht richt op de stappen die je daarvoor moet zetten. Een vangnet om je medewerkers onderweg op te vangen, is dus niet nodig. Ruimte en vertrouwen om je eigen weg te vinden wél. Daarbij is het goed om er samen met je medewerkers bij stil te staan dan veranderen pijn doet. We zijn per slot van rekening gewoontedieren en die vinden altijd wel een reden om niet te hoeven veranderen. Jouw visie en jouw uitgangspunten als leidinggevende zijn daarom richtinggevend voor de gewenste verandering. Ruimte voor medewerkers om te improviseren en te experimenteren, is daarbij een voorwaarde. Vernieuwen is immers een proces van experimenteren, reflecteren en leren. Een proces waarin medewerkers leren loslaten wat hen lief is en waarbij ze het vertrouwen ontwikkelen om het onvoorspelbare te gaan verkennen. Het richtinggevend perspectief dat jij hen als leidinggevende meegeeft, verhalen over het einddoel dat je samen wilt bereiken en gedeelde successen, stimuleren dat vertrouwen en nemen de medewerkers mee in de verandering.

DAMPENDE DISCUSSIES

Verandering en vernieuwing leiden tot discussie, tot tegenspraak. Koester dat! Conflicten en meningsverschillen zijn waardevol als jij ze managet tot constructieve bijdragen aan de verandering. Vermijd de welles-nietes en ja, maar-discussies, nodig je medewerkers daarentegen uit om met tegendraadse opvattingen te komen en houd de focus op de gewenste verandering. Realiseer je dat een dampende discussie de eerste stap tot innovatie kan zijn. Vernieuwen lukt alleen als je het spook routine ter discussie durft te stellen.