

Laat die verandering maar zitten

Zes strategiën voor een echte doorbraak

Door Wim Aalbers

Als er één woord is dat lijdt aan verwatering, dan is het wel verandering. Je kunt geen bestuurskamer betreden, of het gaat over het veranderingsproces “waar we midden in zitten”. De winst, de markt, de cultuur, de communicatie, het moet altijd anders. Daadkrachtiger worden en sneller en alerter en slanker en flexibeler.... Als je niet oppast wordt veranderen even vertrouwd als ademen. Maar wat te doen als gewoon doorgaan met ademen onvoldoende is. Hoe forceer je een echte doorbraak?

Zelden dat ik hoor “dat men er nu wel even klaar mee is, met het veranderen”. Laat staan dat men érgens klaar mee is. Veranderen staat op veel plaatsen zo'n beetje permanent op de agenda. Daar gaan de medewerkers dan ook wel aan wennen; aan de vastigheid van verandering. De ene dag dit en de andere dat... “Dat jaarthema van 2011, hebben we dat al niet eens eerder gehad? Of was dat nog onder de vorige directie?” Een ding is zeker, het moet altijd klantgerichter en ook altijd kostenefficiënter. Met al die verandering kunnen we nog jaren vooruit.

Laten we verandering vanaf nu beschouwen als zekerheid. Laten we het besef “dat het toch allemaal continu verandert” gaan gebruiken als uitgangspunt voor ons dagelijks handelen. Niet berustend en gelaten, zoals we elkaar soms troosten aan de bar, na een lange beleidsdag. Maar echt proactief, onze processen zo inrichtend, dat het morgen altijd weer anders kan. Omgevingsverandering als het bestaansrecht van organisatie, onze dienst en onze functie. Wanneer voortdurend veranderen de essentie van onze business wordt, dan kunnen we ophouden erover te filosoferen. Dan kunnen we aan de slag. Maar voordat we zover zijn....., dan moet er nog wel heel wat euh..... gebeuren.

Om écht iets te laten gebeuren, heeft u aan verandering gewoon onvoldoende. Daarvoor zal meer nodig zijn dan een tempoversnelling of een koerswijziging. Denk dan liever in termen van grenzen, obstakels en barrières. In belemmeringen en in hoe die te overwinnen. Wat uw organisatie nodig heeft is niks minder dan een *doorbraak*. Daar wordt u wel even stil van. En de mensen om u heen waarschijnlijk

ook. Iedereen snapt dat daarvoor meer komt kijken dan een beleidsplan en een jaarthema. Maar wat? Ik doe een paar suggesties.

1. Maak gebruik van ondeskundigen

De frisse blik van mensen zonder verstand van uw zaken. Kunstenaars en kinderen zijn de besten. Wantrouw de antwoorden, ga op zoek naar slimme vragen.

2. Zorg voor een onrealistische deadline

Haalbaarheid is de dood in de pot van de doorbraak. Over een tijdje is alles mogelijk. Wonderen gebeuren alleen vanmiddag en morgen.

3. Begin helemaal opnieuw

Een organisatie is een kooiconstructie. Geconstrueerd voor stevigheid én dus weerstand. Maar u wilt weten wat er wél kan. Een weiland is dan een beter vertrekpunt.

4. Praat niet over doelstellingen

Vandaag is geen referentie. Meer of minder is niet relevant. Vertel over uw *droom* in geuren en kleuren. Laat ze het water in de mond lopen. Proef met ze mee en sla niks af.

5. Doe gek

Breek als eerste met de status quo van de bestuurskamer. Voorspelbaarheid stelt gerust en sust. De juiste werkhouding is op het puntje van de stoel. Doe het ze voor.

6 Beloon de mislukkingen

Registreer de missers, de fouten en de mislukkingen. Sluit ze af met verve. Maak er een alternatieve resultatenrekening van. Met leeropbrengst. Presenteer die met champagne.

Verandering is prachtig. Het gebeurt overal om ons heen en goede organisaties veranderen voortdurend mee. Héle goede organisaties zorgen ook voor een doorbraak op zijn tijd.

Wim Aalbers is verschildmaker
en verandermanager
www.bewegingindezaak.nl

©2011