

## Veranderen..., pas dan begint het echte gedonder!

### Waarom moet 'het oude' weg..., en is 'het nieuwe' het antwoord?



Foto: Guido Bogert Fotografie.

**Als iets niet werkt, als resultaten tegen vallen, dan vinden we het vanzelfsprekend dat er iets 'veranderd' moet worden. Het moet 'om'. Het recept voor al onze problemen..., doe mee aan het stoere verandermanagement! Er moet diep worden ingegrepen op het 'oude', de vernieuwing, het 'nieuwe', gaat ons er weer bovenop helpen, is de vooronderstelling.**

#### **Een snelle vlucht naar voren**

Maar is deze getoonde daadkracht niet eerder een makkelijke vlucht om niet te hoeven omzien? 'Het oude' is niet zomaar gegroeid! Kunnen we de bron van het rijke verleden niet veel beter benutten in plaats van een snelle vlucht naar voren, met oplossingen die hun werking nog niet in de praktijk bewezen hebben? Waarom het oude zo van het nieuwe loskoppelen?

#### **Allemaal anders**

Ik heb meerdere organisaties gezien waarin de unieke ziel werd weggesneden omdat het allemaal anders moest. Bijvoorbeeld toen het sociaal maatschappelijke Start, onderdeel werd van het beursgedreven USG. Het unieke karakter van de organisatie werd om zeep geholpen, ze werden plots een eenheidsworst in de markt. De cultuur werd er een van 13 in een dozijn.

#### **Verandering te vaak een ego gedreven activiteit**

Op een of andere manier hebben we snel een oordeel over 'het oude', waardoor het rentmeesterschap over de trotse historie van een organisatie – instelling verloren gaat. We gaan vechten met het

verleden, in plaats van de rijke inzichten van alle medewerkers te benutten bij stapsgewijze verbetering. Verandering is te vaak een ego gedreven activiteit, ingezet door een klein aantal te machtsgedreven lieden! De organisatie wordt door hen geïnformeerd over 'de weg', terwijl wijze medewerkers worden overgeslagen. Dat, terwijl zij veel dieper in de operatie en de business zitten!

#### **Staat 'het oude' het nieuwe in de weg?**

De crisis in diverse landen laat zien dat we de centrale hiërarchie en bijbehorende machtverhoudingen aan het omwerpen zijn. Mensen willen meer invloed bij een grotere groep. Ik denk dat veel organisaties, mits goed georganiseerd, baat hebben bij een meer gestructureerde inbreng en bijdrage van een wezenlijk grotere groep medewerkers. Anders dan de klassieke invloed van een kleine groep leidinggevendenden. Teveel leiders overspelen hun hand door gebrek aan inzicht in de werkelijke oorzaak van de achterstand. Ze laten te veel los of grijpen te diep, te eendimensionaal en te solistisch in. Zij vinden dat 'het oude' het nieuwe in de weg staat!

#### **Het nieuwe wordt bijzonder door het oude**

Duurzaam veranderen gaat mijns inziens om het als organisatie-collectief doorgronden van de principes onder het oude en nieuwe succes. Welke wetmatigheden zien we die geleid hebben tot stagnatie of succes? Daarvoor hoeft niet altijd een belangrijk deel van het 'oude huis' te worden gesloopt. Het gaat veeleer eerst om stil te staan bij het goede – gas terug te nemen en te reflecteren op het slimme van voorheen. Kijk naar organisaties die de nostalgie en de oorspronkelijkheid van vroeger respecteren en combineren

met de nieuwe behoeftes van de huidige tijd. Een mooi voorbeeld vind ik André Rieu of het Betere boerenbed. Zij leggen een basis vanuit het oude vertrouwde, omarmen de kracht van geschiedenis en nostalgie en sluiten vervolgens aan op de wensen en behoeftes van deze tijd. Zij combineren heel slim verschillende doelgroepen door het mixen van klassiek & modern, eenvoud & luxe, oud & nieuw etc.

#### **Kracht van de oorsprong**

Veranderen is meer dan het afgeven op hoe het was en weg van 'het oude'. Kijk goed naar de kracht van de oorsprong van een organisatie. Benut de opinies van medewerkers over de basisfundamenten die ertoe doen.

Waarom een snelle vlucht naar voren als het afstoffen van het oude weer voldoende glans geeft voor een mooie vruchtbare toekomst? Bestaat er wel een stabiele toekomst als je afgeeft op het verleden?



#### **AEGTE Organisatieontwikkeling:**

broedplaats voor ondernemers, directeuren en leidinggevendenden. Waar in het spanningsveld tussen uw huidige situatie en gewenste toekomst, menskundige en bedrijfskundige ontwikkeling leiden tot doorbraken naar succes.

info@aegte.nl - 0570 - 61 11 64