

Buro on(ZIN)

Ontdek de ZIN en ONZIN binnen uw organisatie

Waarom wij denken dat het anders moet

Diep van binnen weten we wel dat we op een andere manier met onszelf, elkaar en onze planeet moeten omgaan. We hebben te maken met grote maatschappelijke veranderingen die impact hebben op ons leven. Door deze megatrends zoals exponentiële technologische ontwikkeling en de groeiende behoefte aan zingeving is er het besef en de bereidheid om het anders te doen. Eindelijk dringt het tot ons door dat aanpassen de enige manier voor overleven is. Bewustzijn is ontwaakt.

Wij zien veel organisaties die onder druk staan. Dus wordt er een kostbaar en tijdrovend verandertraject gestart. Mooie veranderplannen met allerlei interventies en activiteiten. Helaas blijkt uiteindelijk dat er geen echte verandering plaatsvindt, het gewenste resultaat wordt niet gerealiseerd. En sommige organisaties overleven zelfs niet en gaan kopje onder. Hoe komt dit?

Het gangbare managementmodel in organisaties dateert van ruim honderd jaar geleden. Dit model, gebaseerd op command and control, werkt tegenwoordig niet meer en moet razendsnel worden vervangen. En dat is lastig aangezien het model vaak diep is ingebed in organisaties en veelal nog steeds wordt uitgevoerd en gehandhaafd. Omdat het conventionele denken nog de boventoon voert, zien we ook dat vernieuwde of nieuwe organisaties hiervan hinder ondervinden. En toch is de stap naar een nieuwe manier van organiseren essentieel om relevantie in de wereld te bewaren. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk dat conventioneel verandermanagement plaatsmaakt voor een nieuwe manier van organisatieontwikkeling: van een logisch stapsgewijs eenmalig proces naar een continue, dynamische beweging.

In de conventionele manier van denken en werken zijn veel organisaties vaste, mechanische systemen waarin mensen als onderdelen functioneren. Het zijn systemen die gekenmerkt worden door uniformiteit en voorspelbaarheid in een gecreëerde stabiele omgeving met veel regels, procedures en hiërarchie. We richten organisaties in en besturen deze op basis van een command en control modus. Deze modus wordt gevoed door causaal denken dat uitgaat van oorzaak en gevolg. Dit zogenaamde serialistische denken is aantrekkelijk door zijn eenvoud en stapsgewijze aanpak. Het is echter een achterhaalde en simplistische benadering van de werkelijkheid. Door deze benadering acteren we op afzonderlijke onderdelen. We denken zo grip op de werkelijkheid te krijgen en onszelf te beschermen. We lijken de wereld onder controle te hebben en creëren veiligheid, denken we.

De werkelijkheid laat namelijk wat anders zien. Gerenommeerde bedrijven vallen om en nieuwe bedrijven groeien (super)hard. We zien dat mensen en bedrijven vast lopen, onzeker over hun purpose en relevantie. De bezieling is weggelopen, nieuwe generaties (millenniums) vinden andere zaken belangrijk en richten daarop hun leven in. Ook wordt steeds duidelijker dat we substantiële schade toebrengen aan onze planeet. Deze rooibouw op de aarde is niet langer houdbaar en wordt ook steeds vaker niet meer geaccepteerd door de samenleving.

Deze ontwikkeling laat zien dat we in een overgangsfase zitten naar een nieuw wereldbeeld dat draait om complexiteit en dynamiek. Stapsgewijs denken maakt plaats voor een holistische benadering die uitgaat van totaliteit. Deze totaliteit heeft eigenschappen die niet in de afzonderlijke onderdelen zijn terug te vinden, maar juist het resultaat zijn van de verbanden tussen de diverse onderdelen. We zien een vervlochten geheel met allerlei onderlinge verbindingen. Dat geheel is op zoek naar verrassing en wil dansen op de grens van orde en chaos. Steeds meer mensen willen bewuster leven, meer kwaliteit aanbrengen in hun relaties met zichzelf en met anderen, Samen dingen ontdekken en genieten van de verschillen in plaats van deze af te wijzen; liever inclusiviteit dan minderheden uitsluiten. Het statische systeem verschuift naar een niet vooraf vast te leggen hybride vorm.

Buro on(ZIN)

Ontdek de ZIN en ONZIN binnen uw organisatie

Om deze verschuiving binnen organisaties te kunnen maken, moeten we het echt anders gaan doen. Naast bewustzijn is er volgens ons een hele nieuwe manier van ontwikkelen vereist. Een methode die ervoor zorgt dat je in het nu al doet wat 'straks' van je vraagt. Geen veranderplan van oud naar nieuw, wel direct via het nieuwe denken op reis naar het nieuwe waarvan je nog niet weet welke vorm dat heeft. Dan is het logisch dat hierbij geen conventioneel verandermanagement past. Want zolang we de wereld blijven zien vanuit een klassieke bril en van daaruit willen veranderen, blijven we gevangen in het oude. Dit is de reden dat veel verander- en/of cultuurtrajecten mislukken.