

# LON CIMMERMANS - STRATEGIE & CO

## ANDERS DURVEN DENKEN

"Organisatieveranderingen vragen om begrip voor de ander door inzicht in jezelf. Individuen, teams en organisaties hebben elk hun eigen kleur en gedragen zich hiernaar."

# ANDERS DURVEN DENKEN



*Zouden we niet meer...Hoe blijven we verbonden met....*

Net als op 1 januari, starten management en directies bij organisatieveranderingen met veel goede voornemens, nieuwe ideeën en plannen. Zij gaan vol enthousiasme aan de slag. Hoe komt het toch dat de rest van de organisatie vaak niet mee wil of met grote scepsis naar de veranderingen kijkt? Als partner in organisatieontwikkelingen heb ik hiervoor geen pasklare oplossingen. Er bestaat geen vaste trukendoos. Je moet op zoek naar de juiste aanvieligroute. Hierbij deel ik al mijn kennis en ervaring om samen te bepalen hoe we de gevraagde veranderingen kunnen realiseren op een manier die past bij de organisatie en de mensen die er werken. Een veelomvattende aanpak waarbij mensen aan de basis staan van winnende community's, zonder management, staf en medewerkers.

## **Macht vanuit hiërarchie werkt niet meer**

Een ding is zeker, in mijn jaren als adviseur heb ik gemerkt dat vasthouden aan oude systemen en patronen niet werkt. Het is tijd om afstand te nemen van traditionele manieren van organisaties leiden. Managen vanuit hiërarchie en daaruit ontleende macht is passé. Ik merk die kentering al veel langer. Dat vraagt ook van mij een andere rol, meer veelomvattend, dienstbaar, ondergeschikt wellicht. Reacties uit de organisatie vragen hierom. Medewerkers zijn veel taakvolwassener geworden. Zij zoeken elkaar op, delen kennis, ervaringen, interesses, sociale contacten en gaan zelf aan de slag met vraagstukken. Zij doen dit in community's of netwerken. Sociale gemeenschappen die

bestaan uit individuen met een gemeenschappelijk doel. Zij zijn voor mij het belangrijkste instrument om zaken in beweging te krijgen. Dit maakt hen tot belangrijke gamechangers binnen organisatie-verandertrajecten.

Vanaf het allereerste begin hebben mensen zich georganiseerd. Noodzakelijk voor een succesvolle jacht of om gezamenlijk op te treden tegen vijanden. Hieruit ontwikkelden zich families, stammen, gemeenschappen, verenigingen, community's. Community's bestaan vandaag de dag niet alleen fysiek, maar ook door sociale media en digitale fora. Zij werken als geheel, veelomvattend, holistisch. Daarom kijk ik altijd naar het geheel van alle krachten binnen een organisatie omdat alles met elkaar verbonden is.

## **Het gedrag bepaalt de cultuur**

Omdat ik geloof dat de cultuur en het gedrag van mensen in een organisatie bepalend zijn voor een succesvolle invulling van organisatieontwikkelingen, start ik met een ontdekkingstocht naar de eigen cultuur. Op zoek naar het echte verhaal van de organisatie. Hoe is het begonnen? Waarom doe je wat je doet? Wat zijn de normen en waarden? Hoe sta je in de samenleving? Hoe zit het met de onderlinge relaties? Voor wie werk je? Handvatten vormen De Golden Circle van Simon Sinek, de kleurenleer van Graves, het leren omdenken van Berthold Gunster en technieken vanuit corporate antropologie. Zij helpen bij het vinden van antwoorden. De uitkomsten vertaal ik naar 'The Story of...'; het unieke verhaal van de organisatie en vormt de start voor organisatieveranderingen

## Stop met traditioneel denken

Netwerken en community's zijn erg effectief omdat zij naast individuele kenmerken beschikken over een eigen identiteit met een gezamenlijk belang en een onderlinge verbinding. Mijn inspanningen zijn hier altijd op gericht. Je merkt verstoringen als management de aansluiting dreigt te verliezen of als mensen vast blijven houden aan vaste denkpatronen. Waardoor mist management die aansluiting? Omdat zij nog graag categoriseert in traditionele kolommen en hokjes. Dat is vertrouwd en maakt zaken gemakkelijk hanteerbaar. Maar de werkelijkheid is toch echt anders en vraagt een hoge mate van inclusiviteit, een stevige dosis "Holos"; (geheel, allesomvattend). Dat is nog niet zo eenvoudig. Veel mensen vinden dit ingewikkeld omdat het vermogen vraagt om over bestaande denkpatronen heen te stappen en deze los te laten.

## De gemeenschap bepaalt jouw rol als manager

Community's vragen en bepalen de nieuwe rol van management. Niet meer denken in bestaande structuren zoals, financiën, juridische zaken, sales en marketing, maar in community's die 360 graden communiceren en toetsen. Probeer dit maar eens te managen vanuit een traditioneel patroon. Het vraagt een fundamenteel andere manier van leidinggeven en managen. Als manager krijg je een faciliterende en coachende rol. Maar... wil je dit wel? Zo veel invloed van medewerkers? Volgens mij heb je geen andere keuze. Maar hoe ga je hier als organisatie mee om? Op welke manier maak je de omslag? Hoe krijg je draagvlak voor veranderingen? Hoe breng en houd je de community in beweging? De organisatie moet uiteindelijk ook blijven functioneren want "tijdens de verbouwing gaat de verkoop gewoon door". Mijn aanpak is gebaseerd op het stimuleren van onderling vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. Noem het "zelforganisatie light". Denken en acteren vanuit een community stimuleert ondernemerschap. Dit is goed voor de persoonlijke ontwikkeling en voor de organisatie. Deze aanpak heb ik inmiddels bij een aantal organisaties in onderwijs, zorg, sociaal domein en overheid toegepast en is bijzonder effectief.

## Moet alles dan over boord?

Dat ligt aan de positie waarin de organisatie zich nu bevindt. Vanuit een brede scope kijk ik naar de actuele stand van zaken binnen de organisatie, waarbij ik iedereen vraag om vaste denkwijzen of methoden los te laten. Een flinke dosis creatief denken. Steeds nieuwe of andere paden bedenken levert positieve energie.

## Een verbindende rol en vragen durven stellen

Ik vertrouw op mijn ervaring, maar vooral op mijn intuïtie. Methoden of theorieën staan bij mij niet centraal. Wel de oplossing. Dat is anders durven denken en levert mooie resultaten op. Mijn deur staat letterlijk altijd open. Hierdoor ben ik heel benaderbaar en laagdrempelig. Mensen waarderen dat en komen voor mij in beweging omdat ze dat graag voor mij doen. Dit gun ik ook mijn opdrachtgevers. Ik werk vanuit senioriteit en rust, waar nodig stevig. Met een sterk relativeringsvermogen maar altijd naar een duidelijk resultaat. Vanuit een verbindende rol. Als opdrachtgever maak je gebruik van mijn inclusieve holistische aanpak. Willen we hetzelfde, begrijpen wij elkaar? Waar moeten we bijsturen? Krijgen we iedereen mee? Dit zijn vragen die ik iedere keer weer stel. Antwoorden leveren de (meer)waarde waardoor je als management in staat bent om aansluiting te houden met de rest van de organisatie. Mijn doel is het ontwikkelen van de motivatie en een drive om samen met de hele organisatie een beweging op gang te brengen en te houden. Hierdoor realiseren we duurzame en waardevolle veranderingen.

*Meer weten? Ik praat je graag bij!*

Lon Cimmermans

[www.strategieenco.nl](http://www.strategieenco.nl)  
+31 6 52 652 340

**STRATEGIE & CO**  
Anders durven denken sinds 1984