

LON CIMMERMANS - STRATEGIE & CO

ANDERS DURVEN DENKEN

Herstarten
Nu is het juiste moment!

“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

Herstarten. Hoe moet je als bedrijf of organisatie de zaken weer oppakken?



We zitten vanavond aan de eettafel. Klaar met het avondeten. Al pratend komen we op het onderwerp “Wat na Corona. Hoe moet je als bedrijf of organisatie de zaken weer oppakken?”

Moet er iets veranderen? “We zijn het eens dat een aantal zaken nooit meer zo zullen worden als voor Corona. Dan komt de vraag wanneer is het juiste moment om hier mee te beginnen? We concluderen...nu. Nu is het juiste moment om organisaties en mensen in de juiste stand te brengen. We noemen het “De herstart”. Een beetje zoals computers die gereset moeten worden.

Maar, hoe ziet zo’n herstart er dan uit?

Ik merk dat tijdens het afgelopen jaar veel organisaties stil zijn blijven staan.

Begrijpelijk. Het is een volkomen natuurlijke reactie. Voor je gevoel is niets onder controle.

Onzekere tijden, geen omzet, mensen die vanuit thuis moeten werken. Hoe houd je onder deze omstandigheden medewerkers verbonden en gemotiveerd? Heb ik straks voldoende medewerkers of hebben zij al een andere baan?

Veel branches hebben (tijdelijke) medewerkers ontslagen. Ze hadden geen andere keus. Ook al heb je beloofd hen weer “terug te nemen” op het moment dat alles weer normaal is.

Veel medewerkers hebben inderdaad een andere job hebben gevonden. Neem het ze eens kwalijk. Zo ontstaat er een gekke situatie. Je mag herstarten, maar je hebt geen medewerkers...

Het zal weer even wennen zijn, weet ik.

Medewerkers, klanten over de vloer, voorzichtige opstart van overleggen. Mensen die toch nog thuis werken. Je zult het allemaal bij elkaar moeten brengen. Veel is niet meer vanzelfsprekend. Volgens werkgeversorganisatie AWWN werd er voor de coronacrisis veel over thuiswerken nagedacht en gesproken: “Nu hebben werkgevers en werkgevers noodgedwongen ondervonden dat het ook echt werkt.” In Cao’s zijn al passages opgenomen over thuiswerken. Dat vraagt een andere manier van managen.

We weten allemaal dat de juiste en gemotiveerde medewerkers de sleutel vormen voor een succesvolle herstart.

Een aantal verdien- en organisatiemodellen moeten worden herzien. Ik zie dat als een unieke en enorme kans om aansluiting te vinden bij het nieuwe denken, de nieuwe werkelijkheid, een andere manier van omgaan met elkaar en de samenleving. Bewuster, meer empathisch.

Ik schreef het al eerder. Als partner in organisatieontwikkelingen heb ik hiervoor geen pasklare oplossingen. Er bestaat geen vaste trukendoos. Je moet op zoek naar de juiste aanvliegroute. Hierbij deel ik al mijn kennis en ervaring om samen te bepalen hoe we dit alles kunnen realiseren op een manier die past bij de organisatie en de mensen die er werken.

In mijn visie is nu, met deze herstart, het moment aangebroken om als management anders te acteren.

Oprecht en met aandacht luisteren naar medewerkers die gewend zijn geraakt om veel meer zelfstandig te werken, elkaar digitaal op te zoeken en door deze contacten onderling veel met elkaar besproken hebben, maar in veel gevallen niet plenair en samen met het management.

Je moet op zoek naar een nieuwe aansluiting.

Door nu, in de nieuwe opstart, medewerkers uit te nodigen om hun ervaringen te delen en daar ook iets mee te doen, ontstaat er vanuit de aanvankelijke crisissituatie een enorme meerwaarde.

Als manager kun je hiermee een behoorlijke stap maken naar het nieuwe managen, een stijl die aanspreekt bij de huidige generatie. De belangrijkste hulpmiddelen zijn (sociale) digitale of fysieke community's en vaste creatieve en verrassende contactmomenten tussen management en medewerkers uit de hele organisatie. Deze herstart moet je zien als een veel omvattend holistisch geheel. Je moet kijken naar het totaal van alle krachten binnen een organisatie.

Alles is met elkaar verbonden.

Ga vooral op zoek naar de gewenste nieuwe cultuur.

Maak van deze waardevolle tijd gebruik om op zoek te gaan naar het echte verhaal van de organisatie. Ik help je graag dit te vertalen naar "The Story of...", het unieke verhaal van de organisatie. Dit levert de verbinding op.

Mijn aanpak.

Mijn aanpak is gebaseerd op het stimuleren van onderling vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. Als opdrachtgever maak je gebruik van mijn inclusieve holistische aanpak. Willen we hetzelfde, begrijpen wij elkaar? Waar moeten we bijsturen? De 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 beweging in de organisatie. Hierdoor realiseren we duurzame en waardevolle veranderingen.

Meer weten? Ik praat je graag bij!

Lon Cimmermans
www.strategieenco.nl
+31 6 52 652 340

STRATEGIE & Co
Anders durven denken sinds 1984