



LIJD JIJ OOK AAN HET 'NIET-ZELFBEDACHT- SYNDROOM'?

Beter goed gejat, dan slecht bedacht. Ik hoor het mensen regelmatig zeggen. Maar ook deze uitspraak valt in de categorie makkelijker gezegd, dan gedaan. Zeker in veranderprocessen merk ik dat mensen het vaak lastig vinden om het werk of de ideeën van anderen te gebruiken. De redenen waarom zijn gevarieerd. Het koesteren van het bekende, bijvoorbeeld. Of de angst dat eigen verworvenheden zullen sneuvelen. Soms is het simpelweg het niet snappen van de innovatie, of juist de onwil om het werk van anderen te erkennen, te waarderen. Jaloezie, dus.

De grootste belemmerende factor voor leren en kennis overdragen

Ik durf wel te stellen dat innovaties last hebben van het 'niet-zelfbedacht-syndroom'. Sterker nog: het 'niet-zelf-bedacht-syndroom' is wat mij betreft één van de grootste belemmerende factoren voor het effectief leren en kennis overdragen binnen een organisatie. Het lijkt wel een natuurlijke, menselijke reflex om je te verzetten tegen het idee dat een ander het beter weet dan jijzelf. En dat resulteert in het beste geval, in het opnieuw uitvinden van het wiel en in het slechtste geval, in het volledig missen van de kans om een best practice te adopteren.



Bij voorbaat ongeschikt

In het gunstigste geval wordt de innovatie dunnetjes overgedaan, krijgt hij een nieuw jasje, zodat hij gemakkelijker geaccepteerd wordt. Vervelend voor de echte ontwerper, maar tot op zekere hoogte is dit vanuit het verandermanagementproces geen probleem. Zo internaliseert de innovatie in elk geval, wat kan helpen met het duurzaam toepassen ervan. In het slechtste scenario worden best practices stelselmatig afgewezen, want bij voorbaat ongeschikt. Zo ontstaat er een allergie tegen invloeden van buitenaf. Je hoeft geen wetenschapper te zijn om te snappen dat het op een irrationele manier afwijzen van externe kennis je organisatie schaadt.

Kwetsbaar in plaats van wendbaar

Toen Arcus college en ROC Leeuwenborgh opleidingen samengingen in het VISTA college werd het cultuuronderzoek OCAI afgenomen. Ook wij leden aan het 'niet-zelfbedacht-syndroom'. De symptomen: een hiërarchische cultuur, familiedenken en een sterke neiging tot beheersbaarheid. Het 'niet-zelfbedacht-syndroom' werd gevoed door de wens om de volledige controle te houden. Om processen en systemen de dienst uit te laten maken. Hierdoor werden we kwetsbaar in plaats van wendbaar.

Een remedie in drie delen

Op zoek naar het medicijn tegen dit hardnekkig syndroom, kwamen we tot een remedie in drie delen. De eerste stap is te erkennen dat het probleem bestaat. Vervolgens moet je de impact van het syndroom durven te beoordelen en dan zet je zorgvuldig veranderleiderschap in dat een transformatie kan realiseren. De kunst daarbij is om juist de kracht van het verschil te waarderen en aan te spreken als bron van creativiteit en vernieuwing. Boonstra (2010) definieert dit soort leiderschap als transformationeel leiderschap.

Transformationeel leiderschap

Als transformationeel leider weet je anderen te motiveren door het gezamenlijk ontwikkelen van een visie. Deze visie leef jij alvast vóór. In een proces van co-creatie – waarin meer mensen meedenken en meedoen – realiseren jullie je gezamenlijke visie. Als leider inspireer en verleid je. Je bent een verbinder van mensen met verschillende visies in plaats van een individuele en vaak eenzame visionair. En zo schakel je de beperkende jaloezie om in een verlangen naar nieuwe kennis. In dit verlangen wordt individuele (kennis)kracht ingezet voor het collectief. Samen draai je 'niet-zelf-bedacht' om in 'vol-overtuiging-geïnspireerd'.

FERDINAND VAN KAMPEN

FOLLOW US



@hetvistacollege

#hetvistacollege

#wijzijnhetvistacollege

#hastalavista