

Hoe besmet Covid19 onze persoonlijke én organisatie Verandering?

We zijn opeens allemaal deelnemer aan een veranderingsproces, waarbij de klassieke 'afweer-mechanismen' nu niet meer lijken te werken. Het virus is veel te overheersend om het te kunnen beheersen. In allerlei interacties verspreidde zich het virus razendsnel, en is het lastig om het 'onder controle' te krijgen.

Ik voel in Organisaties – waar men alles willen beheersen en controleren – dat dit virus ons tot andere inzichten kan brengen:

- Hoe **duidelijker je bent**, hoe sneller je medewerkers activeert het beste ervan te maken
- Kiezen voor een **(onder)zoekende aanpak** ... luisteren naar virologen/ experts en dan bijsturen
- Ga uit v/d **goede intenties en de kracht** van jouw medewerkers ... we willen ook anderen niet besmetten
- Monitor de **wendbaarheid en veerkracht** ... testen, doorontwikkelen, tegelijk denken én doen

Hoe gaan we met deze Inzichten aan de slag om Onszelf én onze eigen Organisatie (team, leefwereld, ...) nu nog effectiever, slagkrachtiger, evenwichtiger, duurzamer, veerkrachtiger, ... te maken?

1. Veranderingen zijn soms complexer en impactvoller dan je vooraf dacht. *Life (a virus) happens while you're busy making plans.* **Wees daarom lichtvoetig, maar niet lichtzinnig.** In een crisis moet je met 50 % v/d kennis, 100 % v/d besluiten nemen, en de gevolgen daarvan dragen!
2. Heb een plan, maar vooral een **gemeenschappelijk perspectief** waar mensen onderdeel van willen uitmaken. Gebruik daarbij taal en vbn die duidelijk ('blijf in uw kot') en aansprekend zijn om medewerkers in beweging te houden en zo hun urgentiebesef te optimaliseren.
3. Blijf balanceren tussen **coachend aansturen en zelforganiserend vermogen**. Je zet lijnen uit en je stuurt met maatregelen (*interventies, acties*). Jouw plan is eerder een richtinggevend kader, om hiermee het zelforganiserende vermogen te activeren. Laat je verrassen door de initiatieven van medewerkers en welke nieuwe inzichten het oplevert.
4. Om verandering echt voor elkaar te krijgen, begint dit met **congruent leiderschap**. Bij Leiders kijken medewerkers niet naar wat ze zeggen, maar naar wat ze feitelijk doen: adopteer je als Leider nu ook nieuwe gewoontes, dan zullen je medewerkers dit ook (*sneller*) doen!

Experimenteer met **een nieuw effectiever Gedrag**: een paar voorbeelden ... zelf aanvullen aub

Ontwikkelingspunt	Experimenteren met:
Thuiswerken	Digitale communicatie – work/life balance – ...
Delegeren	Vertrouwen – Loslaten – ...
Angst voor het onbekende	Accepteren als deel v/h leven – ...
Rigide overtuigingen	Disruptieve mindset – ...
Aansturen remote Teams	Ruimte geven/ laten – synergiën stimuleren – ...
Zelfsturende Teams	Kaders geven, éénduidige verwachtingen – ...

Zoals verwacht loopt alles '**anders**'! Geef jouw experimenten een kans. In deze transitieperiode weet niemand hoe het precies moet en wanneer ... Deze opportuniteit krijg je (*wellicht*) nooit meer! Gebruik deze '*ongewone*' context als proeflabo voor verdere persoonlijke ontwikkeling en professionele veerkracht.

Hou je goed en ... gezond!

Freddy

www.coachinghouse.eu