

Linda en de Zes Sleutels

Een dagboek vol verandering

Jan van der Torre

Schrijver: Jan van der Torre
Scan mij voor Jan's LinkedIn profiel



Omslagontwerp: Jan van der Torre

ISBN: 9789462542099
© 2014 Jan van der Torre

Wat je in dit boek leest heb ik geleend, gekregen of langs de weg gevonden. Hier en daar zit er misschien ook wel een originele gedachte van mezelf bij. Maar zelfs dan is die nog geïnspireerd op wat ik van anderen gezien en gehoord heb. Daar waar ik dit kon achterhalen heb ik het vermeld.

Dus kun jij ook alles uit dit boek gebruiken, kopiëren, vermenigvuldigen en bekend maken. Ik zou het dan wel leuk vinden als je zegt waar je het vandaan hebt. Het helemaal overschrijven of opnieuw uitgeven onder je eigen naam is natuurlijk ook weer niet de bedoeling.

To improve is to change; to be perfect is to change often.

Winston Churchill

INHOUD

VOORWOORD	1
EEN KORTE TERUGBLIK	3
HET BEGIN	4
DE DROOM VAN LINDA	10
DE EERSTE SCHOK	14
DE TWEEDE SCHOK	16
HET MANAGEMENT TEAM	20
OP WEG NAAR DE TOEKOMST	22
AIDA (MAAR NIET DE OPERA)	27
DE EENZAAMHEID	32
UITRUSTEN EN BIJTANKEN	42
WEER FRIS VAN START	44
VOLHOUDEN EN DOORBIJTEN	47
INTENSITEIT EN URGENTIE, DE DRUK OP DE KETEL HOUDEN	51
HET TEAM EN HET PLAN	58
DE WEERSTAND	60
OPENHEID & DISCRETIE	65
BETROKKENHEID EN VERANTWOORDELIJKHEID	67
PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID	74
GEVONDEN!	76
BORGEN EN LOSLATEN	80
COMMUNICEREN MET DE GROTE GROEP	85
LUISTEREN EN MEEPRATEN	87
HERBERT	92
AFSLUITEN	94
NAWOORD VAN DE SCHRIJVER	96

VOORWOORD

Laten we maar eens beginnen met het intrappen van een wagenwijd openstaande deur. Onze welvaart en het succes van bedrijven in hoog ontwikkelde economieën, worden steeds afhankelijker van scherp concurreren. Dat is het bekende effect van globalisering. De zogenaamde ontwikkelde landen, met hun ontwikkelde economieën, worden steeds heftiger geconfronteerd met concurrentie uit opkomende markten.

Deze nieuwe concurrenten hebben al grote brokken van onze industrie overgenomen. Een trend die zich onverminderd voortzet. De termen “off shoring” en “out sourcing” zijn gemeengoed geworden. Tot nu toe vaart de wereldeconomie er wel bij. Met als bijkomend effect dat vele miljoenen mensen in Azië, Afrika en Oost-Europa eindelijk aan de meest grauwe armoede hebben kunnen ontsnappen.

Zullen we dan meteen maar de tweede open deur slechten? Dit is een ontwikkeling die ons voor uitdagingen stelt die onvermijdelijk zullen leiden tot een andere vorm van bedrijfsvoering.

Een omslag is nodig omdat het traditionele bedrijfsmodel in ijlt tempo aan vitaliteit verliest. Waar we met reuzenstappen op af stevenen, is een omgeving waar wij onze levensstandaard alleen kunnen handhaven, als we er in slagen voortdurend producten en diensten van hoge toegevoegde waarde te leveren. En veel van die waarde zal worden bepaald door de mate van “nieuwheid” van de aanbieding. Alles wat ook maar enigszins ruikt naar een gevestigd product zal, vergeleken met een product dat de glans van het nieuwe heeft, onherroepelijk ten prooi vallen aan de verveling van de veeleisende afnemer. Of gedwongen zijn op prijs te concurreren. En er kan er uiteraard maar één de goedkoopste zijn.

Het antwoord op deze uitdaging is innovatie. Voortdurende, niet aflatende en voor de potentiële afnemers betekenisvolle vernieuwing. Ook nog eens gecombineerd met nieuwe, zware eisen aan betrouwbaarheid, lage kosten en flexibiliteit.

Om hieraan te kunnen voldoen zullen bedrijven zich moeten aanpassen. In technische zin, maar ook wat betreft samenwerken, organisatiestructuur en mentaliteit. Ook zullen bedrijven een cultuur moeten hebben die daarbij aansluit. Bedrijven zien zich dus gedwongen bewust bezig te zijn met hun cultuur, structuur, kennis en kunde, manier van samenwerken, kennisvergaring, hun positie in de waardeketen en nog veel meer.

Dat is natuurlijk niet nieuw. Wel nieuw is, dat alles wat gangbaar en beproefd leek, steeds vaker op de helling gaat. Daardoor wordt in veel bedrijven het ene na het andere verandertraject ingezet om toch maar bij te blijven. Voor wie ooit een verandertraject meegemaakt heeft is het wel duidelijk. Het succes van deze trajecten kan op zijn best als “wisselend” worden omschreven. Om de kans op succes in jouw eigen verandertraject te maximaliseren, is het dus handig je eens te verdiepen in de dynamiek die loskomt als er besloten wordt tot organisatorische transformatie. Dit boek is geschreven voor mensen met weinig tijd en veel behoefte aan wat nuttige kennis van veranderkunde.

Je zult in dit boek niet alle antwoorden vinden op de vragen die je tegenkomt in jouw verandertraject. Elke transformatie heeft immers zijn eigen dynamiek, snelheid en uit de mist opdoemende obstakels. Wel zul je aan het denken worden gezet over hoe je die kliffen kunt omzeilen en daarbij direct bruikbare kennis, hints en tips opdoen. Het verhaal van Linda wordt daarvoor soms even onderbroken.

Het dagboek van Linda is een op de werkelijkheid gebaseerde fantasie. Alle namen, voorbeelden en situaties zijn ontsproten aan een rijke fantasie, gevoed door herinneringen en ervaringen uit de werkelijkheid. Elke overeenkomst met bestaande personen of instellingen is uiteraard puur toeval.

Veel plezier met het veranderdagboek van Linda.

EEN KORTE TERUGBLIK

Als ik terugkijk op de afgelopen periode ben ik wel blij dat ik een dagboek heb bijgehouden. Niet dat ik mijn geheugen niet vertrouwd. Dat is gelukkig prima in orde. Toch bleek ik sommige dingen al helemaal kwijt te zijn. Waarschijnlijk omdat ik de afgelopen maanden met zoveel nieuwe en onverwachte dingen ben geconfronteerd. En misschien ook wel doordat het allemaal met behoorlijk wat stress gepaard ging. Het ontplooiën van de innovatieve kracht van een organisatie gaat bepaald niet vanzelf, dat is mij wel gebleken.

Ach, weet je, lees het verhaal zelf maar zoals ik het toen heb opgeschreven. Misschien dat het jou ook nieuwe inzichten geeft. Ik heb in elk geval veel geleerd van dit project. Een project dat ik achteraf meteen weer zou doen als ik voor de keus stond.

Linda Koopman

