

Change (management) is fun - of niet?

DANIELLE KREKELS

Ontdekker van de KernTalenten en stichter van CoreTalents



Change management houdt het veranderen van een structuur en/of werkwijze van een organisatie in, zoals een nieuw ICT-systeem. In HR kan dit bijvoorbeeld een nieuwe aanpak van het rekruteringsproces, de functieclassificatie of het beloningssysteem zijn.

BEREN OP DE WEG

Nogal wat medewerkers vinden change niet leuk. Begrijpelijk: de problemen die onvermijdelijk opduiken, zijn een aanslag op je tijd en intussen loopt je *gewone* werk wel door. Ook moet je nieuwe dingen leren die wellicht buiten je comfortzone liggen, wat ongemakkelijk voelt. Je ziet misschien wel de voordelen omdat je het opgewonden gepraat opving van wat je er allemaal mee kan doen, maar het kost toch behoorlijk wat energie.

Er zijn ook enthousiastelingen die vooral de meerwaarde zien. Zij schieten elke beer op de weg wel neer als ze hem tegenkomen. Veel werk laten ze nu zelfs liggen, want over enkele dagen of

weken (ze onderschatten de tijd al eens) kan dat veel sneller en efficiënter met het nieuwe systeem.

Tussen optimisten en pessimisten bevindt zich een breed scala. Feit is dat verandering tijd kost en dat je ze gemakkelijker begrijpt en aanvaardt als je inzicht hebt in structuren.

VERANDERING KOST TIJD EN VERGT STRUCTUUR

Gelukkig weten we op voorhand wie ermee zal worstelen en kunnen we iedereen meekrijgen.

In het KernTalent *Flexibiliteit* spelen aanpassing, beïnvloedbaarheid en bochten maken elk hun rol. Als je dit niet sterk in huis hebt, is het essentieel om *tijd* te krijgen. Tijd om over dat nieuwe na te denken, eraan te wennen, er naartoe te groeien. Ongeveer 40% van de mensen heeft dit KernTalent sterk, dus 60% heeft *tijd* broodnodig.

Het tweede aspect gaat om *structuur*. Het KernTalent *Struc-*

tuur, Tactiek en Systematiek toont onder meer hoezeer iemand geneigd is én goesting heeft om vanuit helikopterview te starten, overzicht te behouden, berekend en beredeneerd tewerk te gaan en *tactisch* te denken. *Tactiek* betekent, strikt genomen: hoe zetten we onze middelen in? Management, met andere woorden, waarbij de *hoe* veronderstelt dat je de middelen krijgt om *change* te realiseren.

Vele betrokkenen kennen noch de reden, noch de middelen voor een verandering. Wil je mensen meekrijgen die geen sterke structuur bezitten, toch al gauw 30%, verduidelijk dan het doel en hoe je dit wilt bereiken: creëer *buy-in*.

CREËER BUY-IN

Toon welke middelen je ter beschikking hebt en dat die gelimiteerd zijn. Tijd, geld, machines, grondstoffen, mensen, materialen, gereedschappen, ruimte,... – ze weten wel dat je er efficiënt mee moet omspringen. Een goede *buy-in* bespaart je veel tijd en dus geld. Eens de hakken in het zand, geven mensen nog moeilijk mee. Geef ze tijd en inzicht in het hoe en waarom van een change-programma wanneer ze nog in beweging zijn.

Danielle Krekels heeft 30 jaar professionele ervaring als oprichter van een engineeringbureau (1987-1994), oprichter van Alprocor, het top werving- en selectiebureau voor ingenieurs en wetenschappers (1996-2018), en oprichter van CoreTalents (2005-nu).



Ze schreef drie boeken rond KernTalenten en werd Mensa Fonds Award winnares in Nederland (2015). Danielle telt meer dan 12.000 diepte-interviews en bezit bijzondere expertise in hoogbegaafdheid.

DANIELLE KREKELS