



“Let the data
do the talking
and tools do
the work.”

Henk Ceha is momenteel directeur en oprichter van HCH management consultancy en interim management.

Top Skills Interim Management
Strategy consultancy
Concept- & business creation

2018 - heden Projectbureauleider
Muziekschool2020
(Kumulus)

2016 - heden co-owner
Scaleupmanager.nl

Geef ego's geen ruimte

“Changes aren't permanent, but change is.” Oftewel: veranderen is een continu proces, maar moet worden gemanaged in (qua perceptie) behapbare en af te ronden brokken. Bottom line zijn er twee soorten veranderingen: Je bent op tijd, dus anticipeert. Of je bent te laat en bent genoodzaakt tot aanpassen. Beide kunnen overigens succesvol zijn of mislukken.

Een succesvolle verandering kan niet zonder een sterk onderbouwd concept, gebaseerd op objectieve data en supporting tools. “Let the data do the talking and tools do the work.” Kortom, met kretologie en intransparantie ga je nat, je hebt immers veel uit te leggen en veel te helpen! Word niet verrast door kennis “van de werkvloer” en de “klant” maar gebruik deze in je conceptontwikkeling. Zorg dus dat er geen speld is tussen te krijgen en goede supporting tools vooraf ontwikkeld zijn. Is dat in orde, dan komt de implementatie, die een andere succesformule kent nl:
[Talent x Inzet] : Ego = Succes.

Talent en inzet kunnen elkaar versterken of deels compenseren (net als in een voetbalelftal), in de teller van deze breuk. Die teller vereist basis management skills. Maar dan komt de noemer van de breuk, de ego's. Hoe groter deze noemer hoe lager de uitkomst (=succes). Een Ego is iemand voor wie het resultaat voor de organisatie ondergeschikt is aan zijn of haar eigen rol in het geheel en aan hoe deze rol door anderen wordt gepercipieerd.

Ego's zijn in meer of mindere mate latent aanwezig bij iedereen maar krijgen voedingsbodem in situaties waarin verantwoordelijkheden, richting en doelen niet duidelijk (meetbaar) zijn. Daarom is het belangrijk om een, met data onderbouwd, veranderingsconcept te hanteren. Bij het ontbreken ervan geef je ego's de ruimte om met hun typische skills de discussie subjectief te maken. Zorg dus dat je research en denkwerk voordat je een veranderingsproject start, subliem is, zodat men er niet om heen kan. Ego's gaan zich daardoor óf vanzelf isoleren óf gaan mee en proberen er vervolgens zelf maximaal mee te scoren.

Als je dat laatste hebt bereikt zit je goed: let the ego's do the work! Het is per saldo veel meer bevredigend als je anderen kunt laten scoren en excelleren met jouw bijdrage: je eigen ego gehalte is dan laag en het resultaat voor de organisatie hoog. Die erkenning komt dan vanzelf: “In the end, content will always be king”. Of gewoon in het Nederlands: “Leeuwen hoeven niet te brullen.”

EQUIPE
masters
in change