

TO CHANGE OR NOT TO CHANGE?

Momenteel ben ik bij diverse projecten betrokken rondom het opzetten van Business Process Management, de invoering van Het Nieuwe Werken en het gebruik van Social Media binnen en door organisaties. Een overeenkomst tussen al deze projecten is dat mensen moeten samenwerken om de gestelde doelstellingen te behalen en dat na afloop van deze projecten er (deels) op een andere manier gewerkt moet gaan worden. Het is dus belangrijk dat mensen overeenstemming bereiken over hoe de huidige en toekomstige samenwerking verloopt. Wat blijkt? Dat is niet eenvoudig. Projecten worden veelal gestuurd volgens methoden als een Prince2 en kennen daarnaast een grote nadruk op de inhoud. Het gedrag in relatie tot de samenwerking tussen de projectdeelnemers wordt nauwelijks gestuurd. Laat staan dat er aandacht is voor de veranderende (werk)omgeving na afloop van het project. Kortom, de aandacht voor verandermanagement schiet zwaar te kort. Of dit nu komt door de manier waarop projectmanagers worden getraind of dat er andere oorzaken aan ten grondslag liggen is niet helder. Wat wel duidelijk is, is dat het niet goed inrichten van verandermanagement tijdens een project en het niet managen van veranderingafloop van een project een van de belangrijkste factoren is voor het mislukken van veel projecten.

Het laten veranderen van mensen is niet eenvoudig, sterker nog; het is een hels karwei. Kijk maar naar de huidige problemen in de wereld, mensen moeten langer werken, moeten minder geld (op krediet) uitgeven, meer sparen, bewuster worden in hun manier van leven om milieurampen te voorkomen, en ga zo nog maar

even door. Voor veel mensen zijn dit soort veranderingen lastig en soms gewoonweg niet te verteren. Ook samenwerken om verandering te bewerkstelligen is niet altijd even gemakkelijk. Kijk maar naar de Occupy (vult u zelf maar in) beweging welke in Amerika is ontstaan. Deze beweging demonstreert wereldwijd tegen ..., ja tegen wat eigenlijk. In New York vind je demonstranten tegen de overdadige beloning van bestuurders, tegen inmenging van de overheid, tegen het tekort aan banen, tegen de slechte kansen die minderheden hebben, tegen de oorlog in Afghanistan. Ik kwam er zelfs een demonstrant tegen die meer rechten voor de originele bewoners van Amerika, de Indianen, wilde hebben. Kortom, er is geen eenduidig verhaal en het is dus ook niet duidelijk welke verandering nu gewenst is. Is er wel verandering gewenst?

Tot slot van deze column en ter overdenking van het thema 'veranderen' sluit ik af met een citaat van Jocelyn Elders, dat in mijn beleving perfect de problematiek weergeeft als het gaat om mensen die moeten samenwerken en veranderen: "*Collaboration has been defined as an unnatural act between non-consenting adults. We all say we want to collaborate, but what we really mean is that we want to continue doing things as we have always done them while others change to fit what we are doing*".

Pascal Ravesteyn is bestuurslid van BPM-Forum Nederland.