

De resultaten worsteling

Toetsweek.

Vader (ik dus) tegen Lars (zoon van 14, 3 HAVO) aan de vooravond van een toetsweek:

Vader: Wat voor cijfers wil je halen?

Zoon : Zo hoog mogelijk.

Vader: Dat is dus een 10. Als jij dan gaat leren voor een 10, overhoor ik je voor een 10.

Zoon: Nee, toch maar niet zo hoog mogelijk.

Vader: Wat heb je dan minimaal nodig om over te gaan? (vader past zijn ambitie aan).

Zoon : Geen idee.

Vader: Hoe weet je dan wat je moet gaan doen?

Ik zal de rest van de discussie, die in een zinloze fase is aangeland, weglaten.

Een ander gezinsmoment

Ik en mijn dochter (Berit, 10 jaar) zeggen een woord precies tegelijk. Dat betekent in haar wereld dat ze een wens mag doen. Leuk!

Ik: Wat heb je gewenst?

Dochter: Zeg ik niet, anders komt het niet uit.

Ik: Als je het wel zegt, kan ik misschien bijdragen aan het vervullen van je wens

Dochter: Nee hoor, ik ga het niet zeggen.

Ik: Oh.

Op school.

Kinderen leren veel op school, maar volgens mij missen ze een belangrijk vak:

“Hoe bereik je de resultaten die je nodig hebt of heel graag wilt”

Ja, ze hebben vast zaken als studiebegeleiding, maar ik herken niet bij mijn kinderen dat het een stevige basis vormt voor ze. Anders zouden ze precies weten welk cijfer ze moeten halen en dat ze vooral hun wens moeten uiten om het een maximale kans te geven. Ik heb het trouwens ook niet geleerd in mijn schooltijd.

En nu jij met je team.

Worstelt jouw team ook met het bereiken van de nodige resultaten?

Stel eens voor dat jij en al je teamleden de principes kennen om resultaten te behalen en dat jullie ze consequent toepassen. Maand na maand, jaar na jaar. Enkele van mijn ervaringen?

- Teams hebben het gevoel dat ze zelf aan het roer staan in plaats van speelbal te zijn geworden van alle veranderingen.
- Teams zijn trots.
- Hard werken is prima als je ook maar plezier hebt met je team en aansprekende resultaten haalt.
- Gevoel dat je alles kan bereiken wat je wilt.

En ik dan?

P.S. Net op tijd realiseer ik me dat ook ik af en toe vergeet mezelf af te vragen wat ik wil bereiken. Daar komt ie dan. De resultaten die ik wil bereiken met deze weblog:

- Zakelijke leiders die mij bellen voor een kennismaking bij een cappuccino (elke week eentje).
- En daaruit komt af en toe business (kan het niet concreter? je lijkt je zoon wel....).
- Plezier beleven aan het wekelijks schrijven.
- Dat mijn kinderen overgaan en plezier hebben op school.

Volgende week meer over resultaten. Van worsteling naar spelenderwijs.

Zwarte Porsche

Resultaten halen is een rode lijn in ons leven. Tastbare zakelijke resultaten, minder tastbare zoals persoonlijke vitaliteit en gevoelsmatige zoals enthousiasme en geluk.

Hoe zou het zijn als je altijd de resultaten bereikt die je wilt?

Klant: Kan je werkelijk alles bereiken wat je wilt?

Jan: In principe wel.

Klant: Maar...

Jan: Misschien saboteer je het onbewust.

Klant: Hoe bedoel je?

Jan: Je kunt een wens op veel manieren saboteren, waardoor je aan de ene kant iets graag wilt, en aan de andere kant het van je afhoudt.

Klant: Ja, soms krijg ik wat ik wil, soms niet.

Jan: Tijd voor een experiment. Ik wil namelijk heel graag een weekend in een zwarte Porsche rijden. En niet huren, maar dat iemand - een klant misschien - een Porsche aan mij aanbiedt voor een weekend. Doe jij het voor jouw doel?

Mijn experiment met de Porsche is niet anders dan jouw team dat een zakelijke doorbraak nodig heeft. De principes blijven hetzelfde.

Succes-principes

Welke principes helpen om de resultaten te bereiken?

- Maak je doel concreet en haal het uit je hoofd naar papier. Op dat moment heb je een besluit genomen. Tot die tijd is het een van de talloze losse gedachten die door je hoofd gaan. Van de categorie: "Ik zou wel...".
- Deel je besluit. Daardoor komt het in de buitenwereld en geef je anderen de kans mee te werken aan jouw doel.
- En ja, daar komen de onbewuste sabotages. Het kan spannend zijn om een besluit te delen. Het laat iets van jezelf zien, anderen kunnen je er op aanspreken. En als je je doel niet haalt, wat dan? Afgang?
- Creëer een ervaring. Huur een uur een Porsche zodat je lichaam, je denken en je voelen precies ervaren wat je wilt bereiken. Zoals een topsporter de perfecte sprong visualiseert, voordat hij die gaat springen. Ja, het werkt!

En nu voor teams?

- Maak helder wat je als team eind 2006 wilt bereiken. Kort en krachtig op één pagina.
- Maak het bekend in je organisatie, hang het aan de muur.
- Ontdek hoe jouw team zijn eigen succes - onbewust -saboteert en verander dat.

Succes-sabotage

Mijn team saboteert - onbewust - haar eigen succes. Hoe dan precies?

Bijvoorbeeld dat je jaarplan op dit moment stoffig en ongelezen onderin jouw la ligt.

Daar ga ik volgende week iets meer over schrijven. Of als je niet kan wachten: in 2 cappucino's kan ik het voor specifiek jouw situatie helder maken.

Volgende week meer over mijn Porsche-experiment. Voel je vrij om jouw experiment te delen!

Teamsabotage

Daar zit ik dan met een team een dag op de hei. Mijn hobby dat werk is geworden. En dan mag ik mijn favoriete vraag aan het team stellen:

Hoe en waarom beperken jullie je eigen succes?

Stilte.

Jan: Begrijpen jullie de vraag?

Team: Nee, maar we beperken ons eigen succes ook niet. Echt niet.

Iets niet begrijpen en toch antwoord geven is behoorlijk beperkend gedrag, maar ik besluit deze nog even te laten passeren.

Ik zal een paar voorbeelden geven. Misschien herkennen jullie jezelf er in.

- We maken plannen en volgen ze niet op
- We spreken acties af en doen ze niet
- We maken geen keuzes, maar proberen alles te doen, en doen het dus half
- We nemen geen tijd om nieuwe collega's in te werken, waardoor ze daarna veel meer aandacht nodig hebben
- We zeggen altijd en overal "Ja" tegen alle vragen van klanten
- We nemen geen tijd om na te denken, maar hollen voort
- We CC-en alles naar iedereen, en soms ook met BCC
- We klagen over de andere afdelingen en doen verder niets constructiefs

Langzaam beginnen de teamleden de vraag te begrijpen. Alsof ze van buiten het team naar zichzelf kunnen kijken om te zien welke sabotage patronen in het team zitten. Ja, en dan. Zien is de eerste stap, begrijpen waar het vandaan komt de tweede. Anders wordt het vergelijkbaar met een goed voornemen op 1 januari die na twee weken weer helemaal verdwenen is (en dat is maar goed ook).

De onderliggende oorzaak zijn onbewuste overtuigingen die in het team aanwezig is. Onbewust, dus onbekend. Het is een optelsom van eerdere ervaringen, oude teamovertuigingen, organisatieovertuigingen, de overtuigingen van de leider, enz.

Een paar voorbeelden van onbewuste belemmerende overtuigingen:

- We hebben geen tijd om na te denken
- Als we elkaar aanspreken verpesten we de sfeer
- De markt is slecht dus we moeten wel grote kortingen geven
- We zijn het afvoerputje van de organisatie (facilitaire dienst)
- Niemand zit op onze mening te wachten

Je ziet onmiddellijk de beperking ervan. Als je denkt dat je geen tijd hebt om na te denken, ga je voortvullen, hol je binnen de kortste keren overal achteraan, en heb je inderdaad geen tijd om na te denken. Krachtige vicieuze cirkels, die altijd en overal hun gelijk bewijzen.

Het heeft ook niet veel waarde om na te denken over je zakelijke doelen voor 2006 als je de beperkende patronen en overtuigingen niet boven water hebt. Wil je business as usual (pak je omzet van 2005 en doe er 10% bij, dat scheelt een dag op de hei) of wil je wel een doorbraak in je resultaten?

Ja Jan, je weet het weer goed te vertellen. Maar hoe zit het dan bij jou?

Enkele persoonlijke voorbeelden van mijn beperkende patronen (die ik nu zie en waar ik dit jaar meer ruimte ik wil gaan krijgen):

- Ik werk meer in mijn eentje dan samen (niemand is zo goed als ik)
- Ik verkoop projecten van een bescheiden omvang (ik verkoop wat ik zelf aankan)
- Ik durf me niet helemaal bloot te geven in deze weblog (wat zullen ze van me denken)

Tsja, zo zie je maar. Zelfs de besten en slimsten hebben last van beperkende overtuigingen!
Dus niets om je voor te schamen.

En de zwarte Porsche (zie vorige week).

Jan, hoe gaat het met je zwarte Porsche, heb je er al in gereden?

Nog niet. Ik ga er binnenkort wel een uur eentje huren, om te voelen hoe het voelt.

En dan onderzoeken welke belemmerende overtuigingen me nog tegenhouden ("wat zal mijn vader ervan zeggen als ik in een Porsche rij")

Fixen of slopen

In mijn jeugd speelde ik graag met lego. Een bouwwerk maken begon altijd met het uitzetten van de omtrek in de vorm van een fundament. Gevolgd door het bouwen van de muren met talloze steentjes. Tijdens het bouwen krijg je meer en meer idee hoe het er uiteindelijk uit moet gaan zien.

En dan gebeurt het soms...

Dat gevoel dat je ontdekt dat de muren niet goed staan, zodat je droomkasteel niet gemaakt kan worden. Je bouwt nog even door omdat je hoopt dat je het gevoel kan wegdrücken. Maar nee, je beseft dat je een keuze moet gaan maken: *fixen of slopen*. De bestaande muren slopen (alles voor niets gedaan) of je droom aanpassen (dan heb ik eigenlijk geen zin meer om het af te maken). Of je gaat rare constructies verzinnen om je droomkasteel toch op muren van een huis te maken. Hier wat stutten, daar wat extra blokjes. Fixen dus.

Herkenbaar?

Ik bedoel niet alleen vanuit je lego-verleden, maar vooral vanuit je huidige business.

Enkele vragen aan klanten afgelopen week:

- Wat gaat er mis als jullie jezelf opheffen?
- Waarom willen jullie eigenlijk gaan samenwerken?
- Hoe kan je zorgen dat je weer zo enthousiast bent als bij de start van je bedrijf?

Afbreken van fundamenteën doen we als de nood aan de man is, en we zoveel gefixt hebben dat het niet meer werkt.

Het alternatief klinkt theoretisch aantrekkelijk.

Als je business nog steeds succesvol is, zou je het voor een groot gedeelte moeten afbreken om daarmee ruimte te scheppen voor een geheel nieuw fundament om weer volledig te kunnen inspelen op de veranderende omstandigheden. Klinkt goed.

En jij Jan, zou jij dat doen?

Mijn nieuwe website is net een paar weken live. Van de grond af nieuw ontworpen en gebouwd. Dat was een goede stap. Maar wel inhoudelijk voortbouwend op mijn vorige site, aangevuld met enkele jaren ervaringen. Durf ik de gedachte toe te laten om de site weg te gooien? Wat zou ik op mijn site zetten als ik een totaal nieuw bedrijf zou starten? Die gedachte is mij iets te spannend. Zoals voor velen van ons. Het gaat nu toch goed....

Wie goede voorbeelden heeft van tijdig slopen, ik hoor ze graag.

Deze week de Olympische spelen.

Welke sporter heeft genoeg gesloopt om na 4 jaar weer goud te halen?

Is het wisselen van coach door Erben voldoende geweest voor een medaille? Ik ben benieuwd. Onze "gouden" Irene hoefde nog niet te slopen, omdat haar fundament nog niet verouderd is. Gefeliciteerd!

Volgende week meer over businesssteams die ook op het podium willen komen.

Het leven als business metafoor

Stel voor. Ik zit nu achter mijn PC, maandag eind van de middag. Dinsdag om 12 uur is de deadline voor mijn nieuwe weblog. Ja, je raadt het al. Ik weet niet wat ik nu ga schrijven. Tekort inspiratie? Nee, teveel onderwerpen. Het leven is tjokvol metaforen voor je business. Kwestie van ogen openhouden.

Goud voor Marianne.

Meest boeiend was de opmerking van haar dat ze intuïtief voelt waar er extra aandacht aan moet worden besteed in haar training. Mooi als een coach daar op durft te vertrouwen. Ik heb een specifieke klant die volledig op zijn gevoel kan vertrouwen. Hij durft dat nog niet, ik al wel. Prachtig bezit als je in business altijd op je gevoel kan afgaan. Gevoel heeft meer intelligentie dan hard nadenken.

En jij: hoe goed durf jij al op je gevoel te vertrouwen?

Brons voor het mannenschaatsers.

Opmerkelijk was de enorme teamspirit. Ze zijn gewend om in hun eentje voor succes te gaan. Maar in essentie is elk mens een teamspeler, we zijn tenslotte met veel mensen op één planeet. Mooi om te zien hoe de schaatsers opleefden in hun teamprestatie, gezamenlijk hun valpartij verwerkten, en zich weer oprichtten. Het brons had een gouden randje.

En jij: wanneer heb jij met je team op het podium gestaan?

Vanavond tennisles gehad met mijn team.

Onze trainer hamerde vanavond op percentage-spel. Doe de goede dingen die je kunt, uiteindelijk levert dat het meeste succes op. Hoe herkenbaar in Sales. De Salesfunnel is opgebouwd uit stappen waarmee je stap voor stap deals gaat maken. Kwestie van gestaag doorgaan en vasthouden aan je strategie. Een van mijn teammates slaat ballen als een blinde opportunist (wil nieuwe deal in één gesprek afsluiten). Na 10 missers slaat hij een winner, kijkt triomfantelijk om zich heen (toevalstreffer) en verliest uiteindelijk de partij. "Oncoachbaar" mompelt onze trainer.

En wie ben ik als tennisser?

Ik ben de afgelopen jaren 2 niveaus beter gaan tennissen. Ik heb laatst ontdekt dat mijn omzetgroei gelijk loopt aan de ontwikkeling van mijn tennishniveau. Klinkt onlogisch: hoe harder je werkt, des te minder tijd heb je voor tennis, toch? Maar blijkbaar zit er een ontwikkeling van mijzelf onder die effect heeft op meerdere terreinen in mijn leven. Bijvoorbeeld dat ik leer ergens volledig voor te gaan, los van de tijd die er ingestopt wordt.

En jij: op welk gebied in je leven ga je voor 100%?

Disneyland als metafoor?

Aankomende dagen ben ik met mijn gezin in Disneyland. Ik kan nog niet bedenken welke metafoor Disneyland voor de businesswereld is. Lekker rondkijken in de wachtrijen, geen mobiel en geen mail. Ben benieuwd wat er ontstaat aan inspiratie. Volgende week meer daarover.

Team-Focus

Vroeger - toen ik klein was - speelde ik met een vergrootglas en een houten klomp. Toch knap hoe de zon een klomp in de fik kon steken. Fascinerend dat ik in de zomer rond kon lopen op mijn klompen zonder dat ze in de brand vlogen. Maar als ik mijn vergrootglas op de goede manier hield zag je langzaam een zwart puntje ontstaan, daarna een rookkringeltje en als je doorging kon je je hele klomp in de fik steken. Terwijl de zon niet harder was gaan schijnen. Fascinerend verschijnsel. Nog steeds voor me.

Jouw team

En als de zon jouw team is, en de klomp de markt waarin je een groep klanten in vuur en vlam wilt gaan zetten. Wat heb je dan nodig? Een denkbeeldig vergrootglas, en dat noemen we onze team-FOCUS.

Voorbeelden

Voorbeelden van een Team-Focus zijn Sales, Productvernieuwing, Leiderschap, Personeelsbeleid, Afronden, Samenwerking, ICT, Klanttevredenheid, Aandeelhouderswaarde.

Speel met vragen als:

- Welke aandachtsgebied is de sleutel voor succes in 2006?
- Welke aandachtsgebied levert het meeste rendement op?
- Op welk gebied willen we een doorbraak?
- Op welk gebied willen we nu voor eens en voor altijd iets afronden?

Hoe kan je meer resultaten behalen (1)

Als je als team meer energie levert kan je meer resultaat halen. Het is alsof de zon feller schijnt. Meer energie leveren kan komen door gewoonweg harder en meer te werken. Mmm, klinkt niet zo heel aantrekkelijk. Ok, een andere mogelijkheid is om het verlies aan energie in het team te verminderen. Onduidelijkheid over visie, prioriteitstelling en bijvoorbeeld verantwoordelijkheden maken dat veel energie verloren gaat in interne discussies. Een wolk voor de zon. En wat dacht je van moeizame en trage besluitvorming?

Hoe kan je meer resultaten behalen (2)

Of, je kunt meer focussen en bewust je focus richten op een deelgebied wat het beste in de brand kan vliegen. Als de resultaten niet komen die je wilt, ga je meer en meer focussen. Totdat je een rookkringeltje ziet ontstaan. Dit kan je bijvoorbeeld doen bij de benadering van specifieke klantengroepen.

En jij Jan....met al je verschillende soorten klanten

Zelf lijkt ik weinig Focus te hebben op een bepaalde klantengroep. Ik begeleid individuele ondernemers, MKB-team, teams bij multinationals, sportteams. Klinkt niet als Focus. Klopt, mijn focus ligt vooral in de aanpak die ik gebruik - Best Year Yet - en daarnaast vind ik het inspirerend met veel verschillende soorten ondernemers, leiders, thema's en teams om te gaan. Dus voor jou - lezer - voel je vrij om bewust af te wijken van je focus. Omdat je iemand gewoon een leuke nieuwe klant vindt. En dat gevoel is uiteindelijk de basis van het succes in je ondernemerschap.

De totale onzin van TimeManagement

Time Management lijkt op het managen van je tijd. Klinkt logisch, maar is complete onzin. Hoe is een van de grootste vergissingen van deze tijd ontstaan en hoe ga je er mee om?

1 ding is zeker.

Wanneer je geboren wordt zijn heel veel zaken niet zeker. Je opvoeding, je schoolkeuzes, je carrière, toevallige ontmoetingen, kansen die je wel of niet benut. Dat is de lol van je leven. Op hetzelfde moment wanneer je geboren wordt is één ding wel zeker: een dag heeft 24 uur.

En kijk eens om je heen waar we mee bezig zijn? Time-management! Hoe onnozel. De "Time" kan zichzelf behoorlijk goed managen. De "Time" loopt al jaren goed, al eeuwen lang zitten er 24 uur in een dag. De "Time" heeft geen ADHD met een dagje 26 uur en geen depressie met een dagje van 17 uur.

"Druk, druk, druk." Zegt de manager

"Waar zit de oplossing voor je?" Vraag ik.

"Meer uren in een dag" zegt hij.

Ik slaak een diepe zucht want hij gelooft het echt.

De verkeerde oplossing.

Dus we hebben ons leven zo slecht ingericht dat we de oplossing zoeken in het enige dat vaststaat, namelijk dat 24 uur in een dag zit. Zouden we niet beter kunnen kijken naar onszelf? Zelf-management in plaats van Time-management. Of zou dat een ander woord voor leiderschap zijn? Jezelf door en naar een leven leiden dat het beste bij je past.

Stel.

Stel we komen in aanraking met een stam in het oerwoud die nog niet in aanraking is gekomen met onze "beschaving". Dan gaan we ze een paar intelligente vragen stellen:

- Hoeveel uur telt jullie werkweek?
- Hoeveel uur slaap is voldoende in het oerwoud?

Antwoorden van deze onderontwikkelde stam:

Wat is een werkweek? We werken als dat nodig en we doen andere dingen als we niet werken.

Weekend? Waarvoor zou je dagen indelen als je al seizoenen hebt die dat voor je doen. En we slapen vanaf het moment dat we moe zijn tot het moment dat we uitgeslapen zijn. Nee, we hebben geen wekkers. Klink wijs.

Ja, Jan. Wat kunnen we hiermee?

We leven namelijk niet in het oerwoud. Toch kunnen we af en toe even stilstaan bij de vraag wat we in ons leven neer willen zetten, en of we dat werkelijk aan het doen zijn. Of we niet gepakt zijn door de tijd en onze agenda. Of we onszelf naar een leven leiden wat de moeite waard is om te leven.

Poeh, wijze woorden. En jij, Jan?

Ik zit nu een weblog op zaterdagmiddag te schrijven, terwijl de zon buiten schijnt. Even in mijn agenda kijken of ik tijd heb om naar buiten te gaan. Helaas, ik moet nog teveel werk doen, maandag en dinsdag werk ik in Brussel. Ach, volgende week zal het vast wel lukken om meer tijd te maken in het weekend. Misschien wel een weekend van 3 dagen van 28 uur!

Wat ben ik waard? Meer of minder dan € 873.000

Is € 873.000 een te hoge beloning voor een topman? Hangt er vanaf. Of je kijkt vanuit het perspectief van "Geleverde inspanning" of vanuit "Gecreëerde waarde". Welke van de twee perspectieven is goed? Ik weet het niet zeker. De ene ("waarde") lijkt logisch, de andere ("inspanning") voelt soms beter. Of is dit typisch een conservatieve oud-hollandse misvatting.

Mijn business

Mijn business gaat om het creëren van waarde in organisaties. Niet om het maken van uren of het leveren van inspanning. Nee, het gaat erom wat er bereikt is na een jaar maanden begeleiding. En hoe structureel die resultaten zijn. Ik gebruik vaak de aanpak Best Year Yet, en vraag aan klanten wat hun "zakelijk beste jaar tot nu toe" waard zal zijn voor hun. Héél veel blijkt elke keer. Wat ze er vervolgens voor willen betalen lijkt een losstaande vraag, terwijl dat niet zo zou moeten zijn.

Stel...

Ik ondersteun een makelaar een jaar, waarbij zijn omzet € 100.000 omhoog gaat met gelijkblijvende kosten, dus dat wordt extra winst. En we nemen de simpele vuistregel dat de verkoopprijs 1 maal de omzet is. Dan heb ik € 200.000 waarde helpen creëren in deze makelaardij. Hoeveel mag mijn beloning zijn? Afhankelijk van mijn gemaakte uren (inspanning) of de uitkomst (waarde). Zullen we de waarde delen? Zeg het maar....

Teams die worstelen

Veel teams lopen te worstelen met hun bestaansrecht in grote organisaties. Discussies gaan dan vooral over hun positie en verantwoordelijkheden. En dat ander afdelingen ze niet mogen passeren, ze staan op hun strepen, hebben het over interne verrekeningen enzovoort.

Wat er werkelijk aan de hand is, is dat ze geen helderheid hebben over hun eigen toegevoegde waarde. Ja, dan moet je je verschuilen achter je positie en spelregels. Op het moment dat je duidelijk kan maken dat je geld verdient voor de organisatie, dan heb je een helder bestaansrecht, en dan lopen veel zaken soepeler binnen de organisatie. Discussie over.

Wat gebeurt er als we jullie vandaag opheffen?

Nou, dan loopt alles nog een paar maanden probleemloos door, en daarna ontstaan de problemen, grote problemen. Dus eigenlijk zijn jullie zo goed dat jullie alle problemen voorkomen, en dat niemand dat ziet. Belangrijk om continue duidelijk te maken wat je waarde is!

Vraag aan jou...

Hoeveel waarde heb jij als manager gecreëerd afgelopen jaar, met je team?

Vraag voor mij..

Jan, hoeveel is jouw eigen bedrijf waard, en waaruit bestaat die waarde. Ik kan enkele waardevolle elementen noemen:

- Elk jaar minimaal 25% omzetgroei.
- Referenties van tevreden klanten
- Mijn licentie van Best Year Yet, een unieke aanpak
- De optelsom van alle ervaringen die in mij zit

Collega-ondernemer. Kijk eens op mijn site www.rezelmanresults.nl en doe een bod.

Guus Geluk is mijn management goeroe

Mooi hoor al die managementboeken. Hoe je succesvol kan worden en meer van dat vermoeiende gedoe. Uiteindelijk willen we diep in ons hart één ding: leven als Guus Geluk. Gooi je boekenkast leeg en neem een abonnement op de Donald Duck.

Zit jij nu ook in je Guus Geluk fase?

Ik kom op dit onderwerp omdat ik er middenin zit! Het is zo lekker. Alles gaat soepel, problemen lossen zichzelf op, de sfeer is fantastisch, klanten komen bij bosjes, het geld kolkt je bankrekening binnen. Ja, kon het leven altijd maar zo zijn....

Even onder ons

Nu even eerlijk onder ons.

We balen allemaal van die Guus omdat hij een onuitstaanbare mazzel heeft en er helemaal niets voor doet. In ons hart voelen we ons meer verbonden met de onhandige kluns Donald. Veel ploeteren en maar heel af en toe een afspraakje met Katrien. Zou het iets over onszelf zeggen, en hoe wij naar ons werk kijken? Ja, reken maar!

Disneyland

Laatst ben ik naar Disneyland geweest en heb Guus Geluk daar opgezocht. Doel was om Guus zijn geheimen te achterhalen.

Jan : "Guus, wat is je geheim voor eeuwig blijvend geluk?"

Guus : "Hard werken."

Ik ben even sprakeloos. Ik had gehoopt op een magische tip of misschien wel een toverspreuk.

Jan : "Maar Guus, ik zie je nooit hard werken in je strips in de Donald Duck." "

Guus : "Klopt. Maar ik sta elke ochtend vroeg op, ga een uur sporten, neem een licht ontbijt, strijk mijn overhemden, kleed me aan en lees de krant"

Jan : "Maar dat is toch niet nodig, je hebt toch altijd geluk?"

Guus : "Juist daardoor hou ik mijn geluk!"

Tegenvaller

Tsja, dat wat was een behoorlijke tegenvaller. Dacht ik dat er een slimme manier bestond om zonder moeite altijd geluk te hebben. Eigenlijk een toverspreuk. Moet je toch weer zelf aan de slag. En dat was nou niet de bedoeling. Toch?

Teams in de Geluks fase

Als ik teams een jaar begeleid beginnen de eerste tekenen van geluk zich halverwege af te tekenen. Ik herken het als een omslagpunt. Dat geluk is ontstaan door continue hard te werken aan de goede dingen. Oude rommel is opgeruimd (letterlijk en figuurlijk), er is continue aandacht besteed aan de gemeenschappelijk focus, trots in het team neemt toe met de behaalde resultaten. En dan begint er langzaam iets te veranderen in de uitstraling van het team. Klanten worden meer en meer aangetrokken. Onderhandelingen lopen soepel. Concurrenten/collega's komen langs om van het succes te proeven, een graantje mee te pikken, of om te ontdekken wat de geheime formule is achter het nieuwe succes. Succes trekt aan, iedereen wil daarbij horen.

Tip van Guus

Guus wilde nog wel een tip geven.

Lees elke week de Donald Duck en kijk eens scherp wat ik - Guus - **denk, zeg en doe**. En vergelijk dat met Donald. Dan heb je de geheime Geluks-formule te pakken.

Als jij elementen uit de Geluks-formule ontdekt, mag je ze mailen. Ik ben benieuwd.

Afronden wordt sexy

Opstarten is sexy, afronden is saai. En trouwens ook slecht voor je carrière.

Afronden lijkt saai, ook bij mij.

Aankomende week naar mijn accountant. Saai hoor, om 2005 af te ronden, terwijl 2006 al bezig is en er plannen gemaakt kunnen worden voor 2007 en verder.

Ik ben nu mijn tiende en laatste weblog aan het schrijven. En inderdaad, er is niets meer aan. Als je er negen hebt geschreven, zou je de tiende af mogen raffelen. Vind ik.

Mijn lijstje met nog te bellen mensen en klusjes. Gewoon versnipperen, lekker opnieuw beginnen.

Gezellige chaos.

Als je als organisatie meer opstart dan afrondt, dan krijg je een gezellige chaos van halve projecten, achterstallige administraties, klagende klanten, talloze versies van een product, openstaande debiteuren. Heerlijk, leven in de brouwerij. Toch?

En andersom. Als je als organisatie meer afrondt dan je opstart, dan krijg je een saaie keurigheid. Alles loopt keurig netjes, maar we denken daarbij toch wel aan de satire "debiteuren, crediteuren". Herkenbaar?

Opstarten, de eer opstrijken en wegwezen. Mooi verhaal op je CV en op naar het volgende creatieve baanbrekende initiatief. Joepie. De wereld als speeltuin en laat een ander het speelgoed maar opruimen. Als de losse eindjes in een organisatie te groot worden, dan maak je er een project van om ze af te ronden. En ook dat project rond je natuurlijk niet af.

De kracht van afronden.

Ontwikkelingen gaan sneller en sneller, organisaties spelen er sneller en sneller op in, de doorlooptijd van projecten en innovaties wordt korter en korter. Er is nauwelijks tijd om adem te halen, want anders lopen we achter. En als we achter gaan lopen, dan halen we onze concurrenten nooit meer in. Opzij, opzij, opzij....

Of zou de kracht van afronden toch onderschat worden? Ik denk het wel.

Afronden geeft ruimte voor nieuwe initiatieven, afronden geeft overzicht, afronden geeft rust in je hoofd om nieuwe ideeën te laten rijpen. Afronden is herfst en winter in afwachting van lente en een zomer met een goede oogst.

Afronden is een onderontwikkelde kwaliteit in organisaties. En een ondergewaardeerde. Op een CV zou moeten komen te staan welke projecten je afgerond hebt i.p.v. welke je gestart hebt.

Ik en jij?

Het is mooi geweest. Ik ga deze weblog nu afronden. Dat geeft weer ruimte om nieuwe initiatieven op te starten voor mij.

En jij. Zie jij afronden als kunst in jouw organisatie?