

Verhalen Veranderen



Stanley van Maaren is sinds 3 jaar zelfstandig coach. Als leidinggevende maakte hij kennis met het coachend leidinggeven. Hij zegt in zijn interview met mij dat hij ervaren heeft dat hij betere interventies kan doen als onafhankelijke coach. Hij nodigt zijn cliënten liefdevol en meedogenloos uit om een beweging te maken. Hij coacht individuele (toekomstige) ondernemers en begeleidt verandertrajecten in uiteenlopende organisaties. In dit interview richten we ons op die verandertrajecten waarbij van Maaren gebruik maakt van zijn ervaring als bedrijfskundige. Ook zijn ervaring als meditatie -en yoga docent komt hem daarbij van pas. Bij de verandertrajecten zijn de verhalen van medewerkers uitgangspunt. Zelf voegt hij metaforen en andere verhalen toe. Een van die metaforen die hij gebruikt is die van 'de kleine prins':

Er was eens een kleine prins. Hij vertelde aan een ieder die het horen wilde over zijn verlangens. Vrij zijn en kunnen varen, dat was wat hij het liefste wilde. Ook vertelde hij dat hij geen verstand had van het bouwen van schepen. Hij herhaalde het verhaal als een mantra en na verloop van tijd had hij een groep mensen om zich heen verzameld die hun verlangens met hem deelde. De mensen waren deskundig op verschillende gebieden. De één kon timmeren, de ander tekenen en navigeren en weer een ander kon mensen met elkaar in contact brengen en laten samenwerken. De prins werd blijer en blijer. Een ieder deed waar zijn hart lag en, niet onbelangrijk, er ontstond een schip en ze konden van wal steken om het verlangen te concretiseren.

"Leer medewerkers verlangens naar de zee", dat is de boodschap van Van Maaren.

"Wanneer managers hun eigen verlangens met betrekking tot de op handen zijnde verandering ontdekken en wanneer ze daarover met hun medewerkers praten dan is de kans groot dat bij de medewerkers een eigen verhaal ontstaat: alles wat vanuit het hart gesproken wordt komt aan. Vervolgens is het nodig medewerkers de kans en de tijd te geven hun eigen verlangens hierin te ontdekken en dat te gaan volgen. Dan komt er inspiratie en komt er beweging. Zo ontstaat een soort watervalletje door alle niveaus van de organisatie heen. Dan ontstaan de meest mooie natuurlijke processen."

Van Maaren onderzoekt met management teams wat de aanleiding is voor de verandering, waar deze is ontstaan en waardoor hij wordt gevoed. Hij vindt veranderingen die MOETEN een contradictie. "Zolang de verandering niet het verhaal is van de medewerkers, zullen ze niet worden gerealiseerd", zegt hij.

"Wanneer MOETEN verandert in 'willen-kunnen-mogen' dan heb je grote kans op succes en is iedereen betrokken".

Dat het in verandertrajecten gaat om de mens in het proces wordt duidelijk in een voorbeeld. In een organisatie waarin Van Maaren een veranderingsproces begeleidde lag de verandering vast. De raad van bestuur had besloten dat er een nieuw organisatie-model moest komen en ook wanneer. Van Maaren ging met de managers aan de slag. Hij werkte met een dialoogvorm, deed fysieke oefeningen, zorgde dat ze gingen kijken en luisteren naar hun eigen verlangens binnen de verandering. En alles wat hij deed paste binnen het uiteindelijke doel. Zo ontstond bij de managers van de verschillende afdelingen hun eigen veranderingsproces. Vervolgens vroeg een ieder ook een eigen manier van coachen en ondersteunen. De één wilde individueel gecoacht worden terwijl een ander wilde dat Van Maaren eens zijn indruk van de afdeling zou geven. Zo zocht hij vanuit de individualiteit de gezamenlijkheid op.

"Kijk naar de natuur", sluit Van Maaren het interview af. "hoe regelt die het? Kijk eens naar het boompje of naar een plant. Als de plant geen ruimte krijgt verstikt hij. Neem je genoeg ruimte en geef je voldoende ruimte of ben je verstikkend bezig? Is er stilte of is er alleen maar storm? Het gaat om de eigen ervaring van mensen en ik kan ze in het traject verhalen, metaforen en nieuwe ervaringen meegeven."

Peta Twijnstra

www.petatwijnstra-coaching.nl