



Wanneer wordt een verandering een verbetering?

De uitspraak: 'Niet elke verandering is een verbetering!' wordt nogal eens uitgesproken met de houding 'dus ik blijf hetzelfde doen als ik altijd heb gedaan!'. Zelf vind ik ook dat niet elke verandering een verbetering hoeft te zijn, maar het aardige is dat elke verbetering wél door een verandering komt. En om te veranderen moet er *iets* zijn dat je anders doet dan voorheen. Je probeert wat nieuws, ook wel innovatie genoemd, met het idee dat het nieuwe natuurlijk wel een verbetering moet zijn ten opzichte van het oude. Maar hoe krijg je mensen nou zo ver dat ze durven te verbeteren?

In het boek *Creativity Inc.* van Ed Catmull (president van Pixar Animation en Disney Animation) wordt beschreven hoe zij binnen hun organisatie innovatie proberen te borgen. Allereerst is het aardig te weten wat Pixar Animation te weeg heeft gebracht binnen de animatiewereld. Wanneer zij niet hadden gedurfd om te innoveren dan waren nu de oude animatietekenfilms van Disney nog steeds de standaard geweest. Catmull heeft, met ondersteuning van oa Steven Jobs, de weg van innovatie ingeslagen en deze uiteindelijk kunnen overbrengen naar Disney.

Dat dit ze gelukt is, heeft onder andere te maken met hun geloof in het maken van fouten. Zo geven ze aan dat 'als je nooit iets fout doet, je een nog grotere fout maakt: je doet er alles aan om geen fouten te maken!' Zeker voor een leidinggevende is deze strategie killing. Catmull geeft aan dat mensen aan wie je leiding geeft, willen ervaren dat zij op een boot zitten die echt vooruit gaat en ook een haven gaat bereiken. Het tegenovergestelde is dat de leidinggevende voortdurend de kaart blijft lezen en geen besluiten neemt. De boot blijft ronddobberen. Wanneer dit een paar weken duurt dan zakt het moraal en falen komt steeds dichterbij. Degene die in 1^e instantie graag de leidinggevende wilden volgen, beginnen nu te twijfelen en kiezen voor eigen zekerheid.

Om van een verandering een verbetering te maken en om te durven innoveren, speelt de leidinggevende een cruciale rol. Eigenbelang van een medewerker kan een sterke rem op veranderen zijn, maar gebrek aan zelfvertrouwen een nog grotere. Hier ligt een hele belangrijke taak voor alle leidinggevendens. Hoe zorg je ervoor dat het zelfvertrouwen groeit bij de mensen waar je leiding, richting aan geeft?

Lukt het de leidinggevende zijn medewerkers dusdanig veel zelfvertrouwen te geven dat zij ook zelf (creatieve) besluiten durven te nemen? Het zou kunnen dat hiermee inderdaad wel eens fouten gemaakt kunnen worden. En heeft de leidinggevende zèlf voldoende zelfvertrouwen om dit proces te begeleiden?



Voor de geïnteresseerden is Creativity een aanrader. Pixar Animations heeft al 27 Academy Awards gewonnen met films als Toy Story, Monsters Inc., Finding Nemo, The Incredibles en Wall-E. Ondertussen domineren ze al 20 jaar de animatiewereld en willen ze blijven innoveren.