

Paradigma's

Een veranderlijke wereld noodzaakt het belang van inzicht krijgen op eigen paradigma's binnen een veranderingsproces.

Een paradigma is een stelsel van aannames, concepten en handelingen dat als basis dient om de werkelijkheid waar te nemen.

In gewone taal kan een paradigma gezien worden als een getinte bril die we dragen om de wereld om ons heen waar te nemen. In essentie verkleurt die bril onze waarneming.

Wanneer we deze bril verwisselen voor een andere, met moderne gepolariseerde glazen die ultra violet licht en schitteringen wegfilteren, dan nemen we de wereld anders waar. Je kunt dan zeggen dat er een paradigmaverschuiving heeft opgetreden. Een oude betekenis aan een bestaande situatie wordt vervangen door er een nieuwe betekenis aan te geven.

Wanneer op persoonlijk niveau beter zicht ontstaat op de paradigma's, ontstaat een andere kijk op de innerlijke wereld. Dat spitst zich toe op de innerlijke missie, visie en strategie, ook op het niveau van sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen.

In wezen is het dus een SWOT analyse op persoonlijk niveau.

Dat werkt dan weer door op veranderende inzichten en belevingen naar anderen toe. Zowel binnen het eigen sociale leven als naar anderen binnen de arbeidsorganisatie.

Op haar beurt kan vanuit deze visie een andersoortige SWOT analyse ook op het niveau van de organisatie gemaakt worden. Wanneer vanuit deze analyse de vertaalslag naar de organisatie gemaakt wordt, ontstaan zowel verschuivingen op het gebied van de relatie van de organisatie met de buitenwereld (markt) als tussen de mensen binnen de organisatie. Er kan beter omgegaan worden met en zelfs geanticipeerd worden op veranderingen binnen de organisatie en in de buitenwereld. Onzekerheden kunnen hierdoor eerder als kansen dan als bedreigingen worden ervaren.

Het gaat er om hoe je je op drie niveaus met veranderingen kunt verhouden:

- Innerlijk niveau
- Organisatie niveau
- Het niveau van de buitenwereld (markten)

Wanneer er een signaal gegeven wordt dat er binnen een organisatie een knelpunt is ontstaan, kan er naar dat knelpunt gekeken worden.

Vanuit een andere optiek komen oplossingen dan binnen bereik die uitnodigen om creatief met deze knelpunten om te gaan.

Dit betekent dat er zowel binnen de structuur van de organisatie, als in de mensen die van deze organisatie deel uitmaken, iets kan veranderen. Een organisatie is immers een optelsom van een aantal individuen, met extra synergetische toegevoegde waarden, zoals het delen van doeleinden. Het geheel is meer dan de som der delen. Door samen te focussen kunnen er dan originele ideeën geboren worden, die gezamenlijk gerealiseerd kunnen worden.

Concurrentie wordt dan samenwerking vanuit een gezamenlijk doel.

Zekerheid vs. creativiteit

Binnen een organisatie spelen de meeste mensen op zeker. Zekerheden lijken immers stabiliteit te geven. In de praktijk worden onzekerheden via risicomijdend gedrag zoveel mogelijk buitengesloten. Het lijkt dan alsof bestaande zekerheden behouden kunnen blijven. Echter, zowel mens als organisatie maken deel uit van een steeds sneller veranderende wereld. Wat nu een zekerheid lijkt, blijkt in de praktijk na enige tijd helemaal niet zeker meer te zijn. Er is dan in de in- of externe situatie een verandering opgetreden. Zekerheden blijken dus tijdelijke eilandjes in de oceaan van het leven en van het bedrijfsgebeuren te zijn.

Wanneer je met onzekerheden om leert gaan, laat je ook actief impulsen van buiten toe die de bestaande zekerheden ondermijnen. Je kunt op een creatieve manier hierop reageren, vervolgens internaliseren, dan een nieuwe weg inslaan (creatie), tot je vervolgens weer voor heel even op een nieuwe tijdelijke zekerheid bent aanbeland.

Op deze veranderingen kun je op twee manieren reageren: **passief of actief.**

Bij een passieve houding wordt gereageerd op een impuls en gekeken hoe hier het beste mee omgegaan kan worden. Dat kun je een reactieve reactie noemen.

Bij een actieve reactie kun je actief signalen opzoeken die zich voorafgaand aan die impuls al kenbaar maken. Je kunt deze signalen verwerken en tot deel van je eigen systeem maken, als dit tenminste voor je gevoel klopt. Op deze manier kun je mee gaan met de golven van verandering en af en toe zelfs hierin voorop lopen. Vanuit deze gedachtegang kunnen onzekerheden als impulsen tot vernieuwing verwelkomd worden en dan als kansen in plaats van bedreigingen gezien worden.

Het is dus van belang dat een mens kan leren met onzekerheden om te gaan. Pas dan kan de mens inzien dat actief meegaan met veranderingen op **lange termijn** de meeste “zekerheid” biedt. Dit in tegenstelling tot het vasthouden aan de schijnbare **korte termijn** zekerheden.

Wil een organisatie innovatief zijn en daardoor beter in staat zijn problemen die op hun pad komen structureel aan te pakken, is het van belang dat de mensen binnen die organisatie beter leren omgaan met onzekerheden.

Creatie vereist immers per definitie, dat achter een bestaande zekerheid een vraagteken gezet wordt. Hiermee worden onzekerheden binnengehaald die in de praktijk kunnen botsen met het gangbare onzekerheidsmijdende gedrag dat vernieuwing en verandering zoveel mogelijk probeert af te weren.

Verleden, heden en toekomst

Door beter zicht te krijgen op de persoonlijke paradigma's wordt helder dat deze gevormd zijn door de invloeden uit het verleden. Deze bepalen zowel het heden als de toekomst. Door het inzicht dat je krijgt in jezelf, veranderen deze paradigma's. Hierdoor kom je steeds dichterbij het authentieke 'zelf'. Door bewustwording kijk je anders naar de buitenwereld. Er ontstaan dan handvatten en mogelijkheden tot veranderingen in de binnen- en buitenwereld. Zo creëer je een concrete invulling van het motto: "verander de wereld en begin bij jezelf". Risicomidgend gedrag kan hiermee opgeheven worden, waardoor zowel de mens als de organisatie meer flexibel worden en creatief nieuwe input geven, zowel in jezelf als aan het bedrijf.

Een veranderlijke wereld noodzaakt immers verandering bij jezelf. Met andere woorden: "in een veranderende wereld herken ik mijzelf als een veranderend en groeiend wezen". Het verwerven van meer zelfinzicht impliceert het gaan naar een dieper niveau van "zijn", meer in contact met de authentieke eigen "kern", waardoor ook de paradigma's veranderen. Je komt hierdoor waarachtiger in het leven te staan, wat als meer zinvoller ervaren wordt.

In de praktijk blijken mensen die met deze methodiek in aanraking zijn gekomen zowel op persoonlijk niveau als binnen de samenleving en arbeidsorganisatie, bewuster en gelukkiger te functioneren, doordat ze zelf als mens kunnen groeien. De sleutel hiervoor is bewuste communicatie de dialoog aangaan, met jezelf en naar anderen. U kunt dit zien als een SWOT-analyse op persoonlijk, organisatie- en samenleving (markt) niveau.

Omdat een organisatie een verzameling van individuen is, is er een mogelijkheid om via deze aanpak de organisatie flexibeler te maken zodat er effectief geanticipeerd kan worden op veranderingen in de buitenwereld (de lerende organisatie). Het belang van de dialoog de uitwisseling en samenwerken om tot nieuwe perspectieven te komen, kan zo op gang komen.

Vaak blijken veel organisaties personen die risico's nemen af te straffen wanneer de uitkomst van hun handelen als negatief ervaren wordt. Daardoor neemt het eigen initiatief ponentioneel af en laten mensen het wel uit hun hoofd hun nek weer eens uit te steken. Het is dus van belang dat ook de structuur van de organisatie mensen uitnodigt om te groeien, creatief te zijn en missers als lerende factoren te zien. Zoals het figuur laat zien.

		Individu	
		Risicomijdend	Risiconemend
o r g a n i s a t i e	Risicomijdend	Starheid angst	Conflicten -dialogoog
	Risiconemend	Weinig verandering - discussie- competitie	Ideale situatie - samenwerking

Ter afsluiting; Risico's moeten wel overwogen genomen worden. Wanneer er in een organisatie beslissingen genomen worden, zullen vooraf de kansen en bedreigingen geanalyseerd worden. Aan de hand van deze uitkomsten wordt er wel of niet gehandeld, bijvoorbeeld wel of niet geïnvesteerd. Dat geldt natuurlijk ook op persoonlijk niveau. Daarbij worden alle risico's afgewogen.