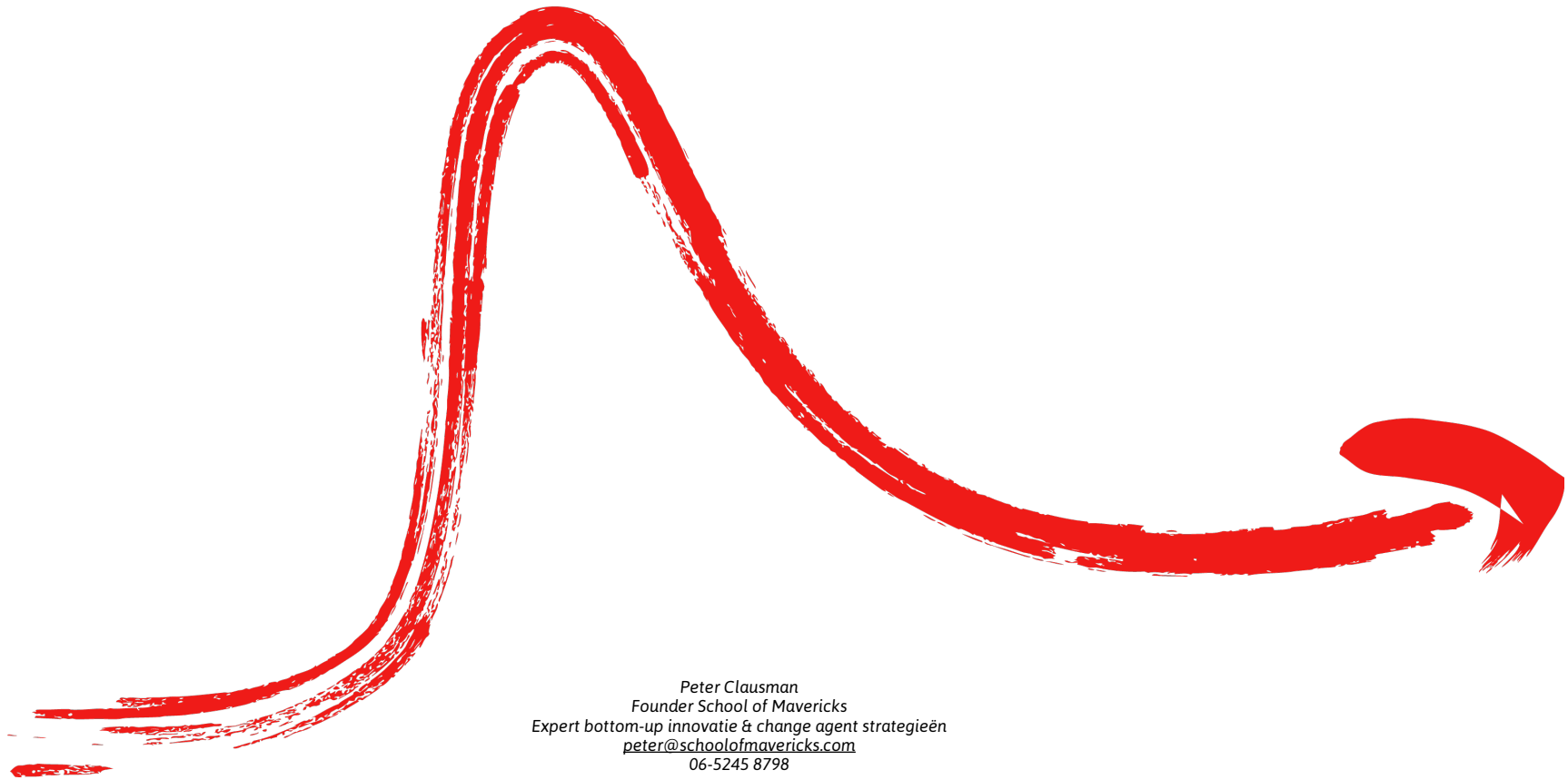


Voorkom onnodige frustratie

begrijp de dynamiek achter intentie

Dit artikel is onderdeel van een serie over de strategieën van een succesvolle Mavericks / change agents / innovatoren.
Je kan de anderen lezen op het [blog van School of Mavericks](#). Het is onderdeel van de MISSION methode.



Peter Clausman
Founder School of Mavericks
Expert bottom-up innovatie & change agent strategieën
peter@schoolofmavericks.com
06-5245 8798

School
of
Mavericks

Wat kom je doen?

Een staande ovatie kreeg ze. In januari vertelde Blanche Beijersbergen van Henegouwen haar persoonlijke verhaal, over waar zij persoonlijk voor staat. Dat ze gelooft in een mooier Eneco. Haar persoonlijke ontdekkingen en worstelingen op de weg dit te realiseren.



Ze vertelde hoe zij haar organisatie probeert te veranderen om tot volledige bloei te laten komen. Op haar eigenwijze en subtiele manier.

Het begon allemaal met de vraag: “Wat kom je doen?”.

Die vraag maakt veel los. Het gaat over je intentie, je toegevoegde waarde vanuit jouw overtuigingen en talenten.

En het is essentieel voor Mavericks om hun eigen intentie helder te krijgen, te begrijpen en goed te ontwikkelen.

Waarom is het belangrijk voor een Maverick om een juiste intentie te hebben?

Het scheelt zo veel.

Je intentie bepaalt je denken, je handelen, en uiteindelijk beïnvloed het voor een groot deel of je succesvol bent. Het bepaalt of je onnodige tegenwind krijgt, of je mensen makkelijk mee krijgt. Wanneer je je intentie voor jezelf duidelijk hebt, krijg je veel meer energie en uithoudingsvermogen.

En als je de dynamiek achter jouw intentie goed begrijpt, zal je een stuk minder gefrustreerd aan het werk gaan.

Makkelijker gezegd dan gedaan... laten we eens in de wondere wereld van intentie duiken. Een lekker analytisch en abstract verhaal over een passievol onderwerp. (graag gedaan).

Wat bedoel ik met intentie?

Intentie is simpelweg het antwoord op de vraag: "wat kom je hier doen?".

Een simpele vraag die lastig te beantwoorden is... Het antwoord op de vraag verandert bijvoorbeeld met de tijd. En daarnaast kan je er jaren over doen om hem voor de eerste keer goed te beantwoorden.

Daarnaast kan je hem op hele verschillende niveau's beantwoorden.

Ik kan bijvoorbeeld zeggen dat ik nu hier een blog schrijf over intentie. Dat kom ik doen.

Een dieper liggend antwoord is dat ik een publiek wil bedienen van waardevolle inzichten over hoe zij verandering kunnen bewerkstelligen en het verschil maken in en met hun organisatie. Hoe ze kunnen innoveren, opstaan voor hetgeen waar ze in geloven en hun visie ook kunnen realiseren.

Weer een treetje dieper ligt het antwoord dat ik mensen en organisatie wil steunen om zinvol en waardevol werk te verrichten.

Ik wil hen bevrijden van de neiging vast te houden aan tijdelijke zaken, zodat ze ruimte hebben om aan essentiële zaken te werken. Persoonlijke groei steunen, waardoor mooiere en waardevollere organisaties ontstaan.

Dat is mijn intentie. En tegelijk weet ik dat ik bovenstaande tekst wel elke dag zou kunnen aanpassen.

Wat is het verschil tussen mindset en intentie?

Het [vorige blog](#) ging meer over mindset. Denk je groot en kijk je voorbij grenzen? Sta je voor openheid en werk je graag samen? Geloof je in schaarste of in overvloed? Neem je verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag, voor je organisatie?

Waar mindset meer een manier waarop je in het leven staat is, je staat van zijn, en dus statisch is, heeft intentie meer te maken met richting.

Waar wil je naar toe? Welke kant staat je neus op? Het gaat over je doel, maar ook of dat doel haaks staat of juist parallel loopt met het doel, of de bedoeling van je organisatie. Intentie gaat over jouw bedoeling.

Aspecten van intentie

Intentie heeft verschillende aspecten. Zo is er het doel of de bedoeling. Het doel kan ver weg staan en spanning opleveren met de huidige situatie, of juist dichtbij en weinig spanning veroorzaken.

De bedoeling heeft een richting. De richting kan haaks staan op de organisatie waar je voor werkt, of enigszins parallel lopen.

Ik heb ontdekt dat er een flow en fases zitten in de ontwikkeling van intentie en het daarbij behorende enthousiasme. Deze beginnen bij ontbrekende bereidheid tot verandering en afwachtende houding, tot het moment dat je stappen gaat zetten en ziet hoe het moet. Daarna volgt tempering van enthousiasme, wanneer je jouw ideeën probeert te integreren binnen de organisatie. Uiteindelijk groeit je enthousiasme weer wanneer de organisatie mee beweegt.

Daarnaast heb je verschillende manieren waarop jij je eigen intentie beleeft: Je kan onderscheid maken tussen je uitgesproken intentie, de intentie waarvan

je overtuigd bent dat je hem hebt, en je onbewuste intentie.

Onder spanning

Intensie betekent letterlijk onder spanning (intensie). Het heeft een richting en een hoeveelheid spanning.

Ik moet dan altijd denken aan een elastiekje.



Als je een elastiekje achter je duim van je ene hand spant en uitrekt met je duim en wijsvinger van de andere hand, dan bouw je de spanning op.

Hoe groter het verschil tussen de huidige situatie en jouw visie, hoe groter de spanning is om het op te lossen. Als deze spanning gezond groot is, dan komt er veel focus, doelgerichtheid en creativiteit vrij om naar dat doel toe te werken.

Er kan ook een overspannen situatie zijn. Dat kan doordat jouw visie te ver weg is, dat je te weinig bewegingsruimte hebt om naar het doel toe te bewegen, of doordat je echt niet weet hoe je naar het doel moet toekomen.

De spanning is in eerste instantie heel gezond. Veel innovaties zijn immers begonnen als een frustratie.

Je intentie bepaalt ook meteen de richting. Denk maar aan het elastiekje; als het losschiet, dan kan hij alleen maar twee kanten op. Naar voren of naar achteren. Hij zal nooit met een hoek van 90 graden naar rechts schieten, of schuin naar boven.

Bij deze richting is het interessant om te kijken of die wel past bij de organisatie waar je werkt.

Richting - Doel en bedoeling

Mavericks kunnen verdraaid koppig zijn. Af en toe zijn ze een spaak in het wiel zijn van de organisatie. Of ze zijn lekker 'aan het spelen' terwijl de rest hard aan het werk is om de cash flow op gang te houden, en aandeelhouders en klanten tevreden te stellen.

En waarom mogen zij dit? Omdat zij geloven dat het moet?

Wanneer mag een Maverick de boel verstoren?

Bij de eerste Meet-the-Mavericks bespraken we de legitimiteit van Mavericks om hun eigen gang te gaan, om ongehoorzaam te zijn aan 'de manier waarop het nu eenmaal gaat'.

De conclusie was dat zolang je handelde in het belang van de organisatie en parallel aan de bedoeling van de organisatie, dan was het okay.

Eigenlijk klopte dat niet helemaal vonden we. Een Maverick zou moeten handelen in lijn met de bedoeling en niet zo zeer in lijn met het belang. Want één belang van een organisatie kan ook eigen belang en zelfbehoud zijn... En dat kan haaks staan op het dienen van een extern doel.

We vonden dat werknemers kritisch mochten zijn op management, nieuwe verstorende ideeën in het geheim tot concept uitwerken en de status quo bevragen, zolang zij handelden in de geest van de organisatie.

Anders zijn om het anders zijn

Bij intentie hoort een bepaalde houding. Als je intentie in lijn met de organisatie is, dan zou je houding en gedrag uiteindelijk ook aan de bedoeling moeten bijdragen.

Er zijn rebellen die tegendraads en anders zijn om het anders zijn. Ze halen hun identiteit uit het anders zijn.

Koppigheid en kritiek is hun handelsmerk. Verzetten is hun normale houding.

Een heel magazijn aan 'Ja, maar's' ligt altijd klaar op hun lippen om naar ieders hoofd te slingeren. (Ik moet eerlijk zijn dat ik me hier ook schuldig aan heb gemaakt.)

Er is hier een sterk geloof in het gelijk van de eigen visie, en daarmee een afkeuring van mensen die 'het' niet begrijpen.

Deze houding heeft een vervreemdend effect en werkt niet positief in het succesvol meekrijgen van de organisatie.

Alleen het is een begrijpelijke beschermende reactie in een organisatie die weinig ruimte geeft voor andersdenkenden.

Deze houding biedt namelijk bescherming om te verdiepen in je afwijkende visie en zodat deze tot wasdom kan komen. En daarom is het meestal een noodzakelijk fase waar de meeste Mavericks doorheen gaan. Het is makkelijk om te weten hoe

het niet moet, het duurt wat langer om onder woorden te brengen hoe het wel moet.

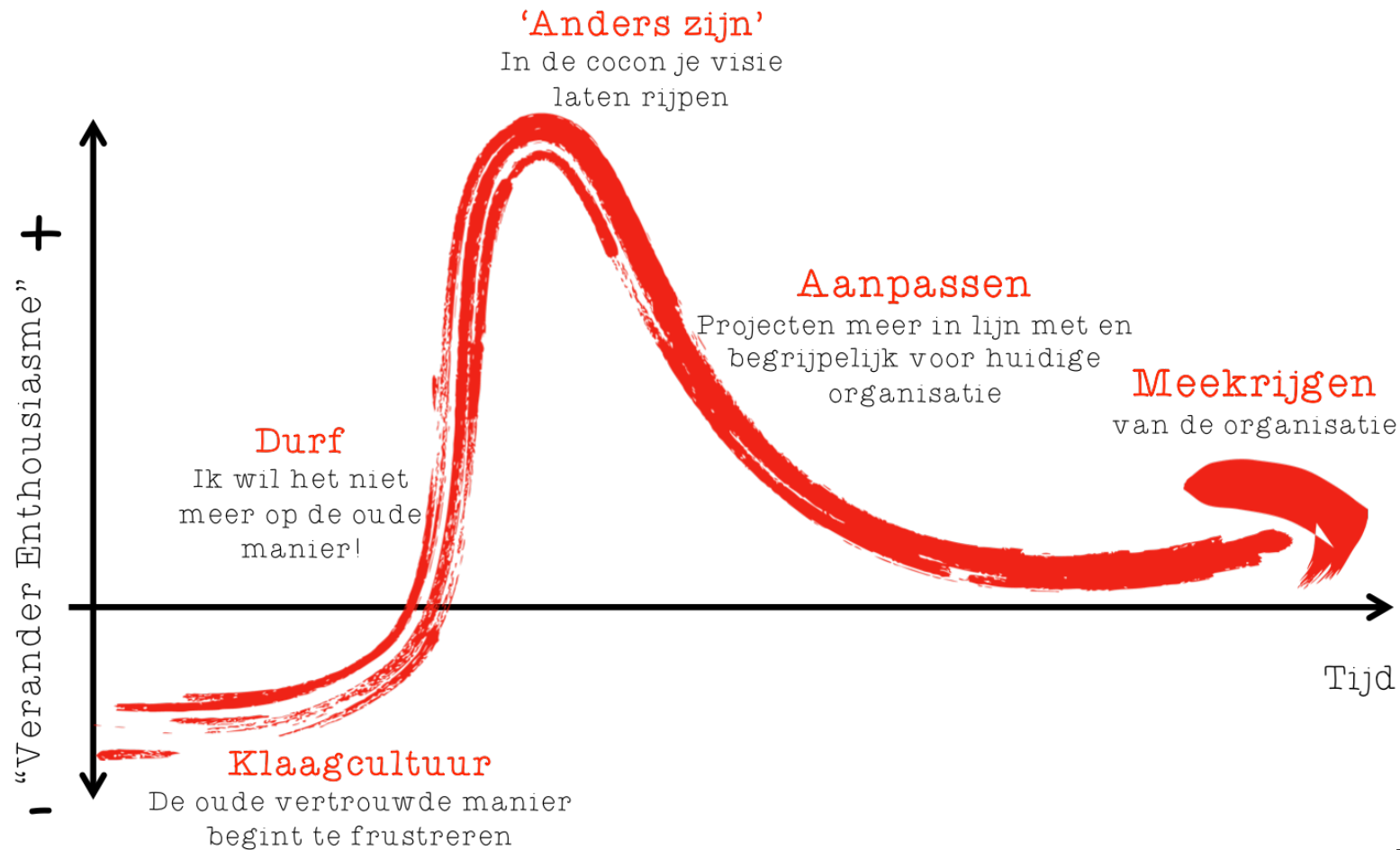
Dit afzetten is nodig. Mavericks moeten zich flink kunnen afzetten tegen het bestaande om het nieuwe te kunnen laten ontstaan. Het vormt een cocon om je visie te laten groeien. Het is zeer lastig om het nieuwe midden in de bestaande organisatie te laten ontstaan.

Wanneer de visie voltooid is en het tijd is om uit de cocon te komen, dan kan er weer meer toenadering worden gezocht met de organisatie.

Flow en fases van intentie

Zoals je hierboven al kan lezen zijn er fases te herkennen in de ontwikkeling van intentie. De mate

waarmee je afwijkt van de bedoeling van de organisatie loopt ongeveer synchroon met jouw eigen enthousiasme voor verandering.



De fase van afzetten tegen het bestaande lopen ongeveer synchroon met je enthousiasme om verandering te brengen.

Klaagcultuur

Het begint met een klaagcultuur, een frustratie dat 'er' iets niet goed zit in de werkwijze van de organisatie.

Klagen is een veilige houding, omdat je daarmee de verantwoordelijkheid bij anderen en/of de organisatie legt. een van de redenen om te klagen heeft te maken met een overtuiging van persoonlijke onmacht om iets te kunnen veranderen.

Vaak wordt niet gerealiseerd dat men bovenin de organisatie ook niet alle sleutels tot verandering heeft; elkaar hierin helpen is de oplossing.

Durf om te doen

Het klagen heeft wel degelijk een nuttige functie. Eigenlijk bouwt dit klagen een bepaalde frustratie op, die opgepotte energie is.

Op een bepaald moment is die energie zo hoog, dat je besluit om er ook daadwerkelijk iets mee te doen. "Als niemand iets doet, dan doe ik wel iets."

Je laat de energie gaan. Veel mensen blijven hangen in dit klagen, omdat ze de stap om daadwerkelijk iets te doen niet aandurven.

Wanneer je blijft hangen begint je enthousiasme langzaam op te drogen en haak je af. je 'lichtje dooft langzaam'.

Het kan trouwens ook zijn dat je niet veel klaagt en gewoon heel positief geïnspireerd wordt door de nieuwe mogelijkheden. Dan beleef je deze klaagfase iets minder sterk.

Anders zijn in de cocon

Op het moment dat je in je cocon zit leef je in een ideale wereld van concepten. En dan is je enthousiasme meestal het hoogst.

Je ontdekt hoe het zou kunnen zijn, je leert het onder woorden te brengen. Het gevaar van deze cocon fase is dat je te veel vervreemd van de

organisatie. Dat jij niet meer terug wil of zij je niet meer willen.

Aanpassen

Zodra je je pas ontdekte visie probeert toe te passen en te integreren in de organisatie, zal het lastiger zijn om het enthousiasme vol te houden. Je krijgt veel te maken met onbegrip en mensen die de urgentie om te veranderen niet met je delen, of wel willen maar niet begrijpen hoe.

Je moet niet vergeten, dat jij de tijd hebt genomen om hier zelf achter te komen in je cocon. Die tijd hebben zij niet gehad...

Meebewegen

Je enthousiasme keert weer meer terug wanneer de organisatie begint mee te bewegen. Mocht dit niet gebeuren of te langzaam, dan ligt hier ook het risico dat je het op een gegeven moment voor gezien houdt.

Als alles goed gaat, dan gaat je enthousiasme weer omhoog en krijg je de organisatie mee in veranderingen. De volgende blog gaan dieper in op hoe je dat kan doen.

Bewust of onbewust?

Is je intentie wat je denkt, of is het wat je zegt, of wat je daadwerkelijk doet?

Het antwoord op de vraag “wat kom je doen?” heeft een deel wens in zich, -wat je zou willen bewerkstelligen in de toekomst.

Het is een uitgesproken intentie. Dit betekent dat de situatie nu nog anders is. De organisatie is nu nog niet klaar, de organisatie is nog niet at par met de visie.

Maar dit geldt ook voor jezelf. Ben jij al de man of vrouw die deze intentie waar kan maken, draag jij die intentie al uit in alles wat je doet? Ben je de vleesgeworden intentie?

Walk-the-Talk

Waarschijnlijk niet meteen. Je zal onderweg vaak jezelf betrappen dat jouw eigen handelen nog niet

in lijn is met je intentie. Of sterker nog, andere zullen je er graag op afrekenen. Dat je wel je mond vol hebt van veranderen, maar jezelf nog eigenlijk weinig doet.

Bijvoorbeeld als ambassadeur van het nieuwe werken geen afstand willen doen van je eigen kantoor. Of kritiek hebben op oude stijl leiderschap, maar niet zelf opstaan als er in je team vergadering iets gebeurt wat niet klopt. Het over innovaties hebben, maar zelf niet innoveren of met toepasbare stappen om te innoveren komen.

Je moet het ook 'gewoon' gaan doen. Walk-the-talk noemt men dat.

Het duurt natuurlijk een tijd voordat je bewust kan handelen en je gedrag hebt aangepast in lijn met je intentie.

Ontdekking van intentie

De vraag "wat kom je doen?" heeft ook een deel geschiedenis in zich -waar liggen je talenten, wat heeft je altijd bezig gehouden, en wat zijn je 'oude' overtuigingen.

Je intentie heeft niets te maken met het doen waar je goed in bent. Waar je goed in bent is iets wat je gaandeweg geleerd hebt en wat anderen graag van je zien. Doen waar je goed in bent weerhoudt je juist van het vinden van je intentie.

De aanwijzingen voor het ontdekken van je intentie kan je eerder vinden in gedrag wat je niet laten kan, hobby's waar je energie van krijgt, of zaken waar je gefrustreerd en boos over wordt. Je werkelijke intentie is meestal bedekt onder een dikke laag scholing, opleiding en werkervaring.

Het gaat om wat je mist in het leven, waar je naar verlangt. Voor jezelf, voor je organisatie en voor de hele samenleving.

Volgende keer: opstaan voor je overtuiging

Volgende week gaat het blog over opstaan voor je intentie, opstaan voor waar je in gelooft. Hoe krijg

je mensen niet tegen je in het harnas, maar steek je ze juist aan met enthousiasme.

Schrijf je hier in voor het blog om geen update te missen.

Peter Clausman
Founder School of Mavericks
Expert bottom-up innovatie & change agent strategieën
peter@schoolofmavericks.com
06-5245 8798