

Van inspiratie naar innovatie

‘Als je lezingen geeft, kun je heel veel geld verdienen,’ zei laatst iemand tegen me. En het is o zo waar. De vraag naar inspiratie is groot. Mensen zitten vast in hun werk, komen niet verder. Voelen dat er veranderd moet worden, maar ze weten niet hoe. Ze worden geleid door de waan van de dag en dweilen met de kraan open. Tja, dan is een teammeeting met een inspirerende spreker die vertelt over een wereld waarin werken er heel anders aan toe (kan) gaan, zeer welkom.

Ik heb niks tegen lezingen of andere éénmalige inspiratie-impulsen. Ik beleef er zelf ook plezier aan. Maar ik verbaas me er over hoe weinig de toehoorders met

die inspiratie doen. Dat kleine shot plezier en geluk voelt goed, maar zet blijkbaar niet aan zelf het heft in handen te nemen en de organisatie in beweging te zetten.

De vraag wat er nodig is om zelf in beweging te komen, fascineert me al jaren. Ik heb geleerd dat de weg van inspiratie naar innovatie, vraagt om ‘hard work’. Het vraagt om verandering van jezelf, van je manier van werken, van je mindset, van de manier waarop je naar de wereld en je werk kijkt. En daarin zit de crux. Een mooie uitspraak van Edison, je weet wel, van de gloeilamp, is: ‘Geniaal zijn, ofwel innovatie, is 1% inspiratie en 99% transpiratie.’ En dat realiseert zich menigeen niet. Iets nieuws tot stand brengen vraagt ijzeren discipline, moed en vooral wilskracht. Of beter gezegd, intrinsieke motivatie. Want om die 99% transpiratie te doorgaan, moet je het wel heel graag willen.

Wat betekent dit nu voor HR? Verpak de inspiratie altijd met het ontwikkelen van karakter. Laat medewerkers ontdekken van zichzelf wat hen ten diepste drijft. Laat hen zelf projecten en resultaten formuleren waar zij zichzelf werkelijk aan willen committeren. Biedt medewerkers vervolgens ondersteuning in het ontwikkelen van vaardigheden om de 99% transpiratie te volbrengen. Organiseer steunsystemen en zorg dat iedere tegenslag aangewend wordt om ervan te leren. ‘What doesn’t kill you, makes you stronger’ gaat zeker op. Maar alleen als je er op deze manier naar kijkt en er op deze manier mee omgaat. Een column is in feite niks anders dan een eenmalige inspiratie-impuls. Ik ben benieuwd wat jij hier nu mee gaat doen.



Kim Castenmiller is organisatiepsycholoog en oprichter van KIMverandert. KIMverandert houdt zich bezig met de menselijke kant van organisaties en veranderingen. Zij werkt op strategisch niveau met managers en HR om bezieling in organisaties terug te brengen.