

Veel scholen zijn bezig met een veranderproces. Persoonlijke leerroutes, meer inhoud bij vakken, meer praktijklessen, het zijn allemaal voorbeelden van de verschillende aanpakken die scholen daarvoor kiezen. Vaak loopt zo'n proces niet eenvoudig: er zijn veel mensen bij betrokken en het duurt lang om beslissingen te nemen. Hoe kan dit nu handiger?

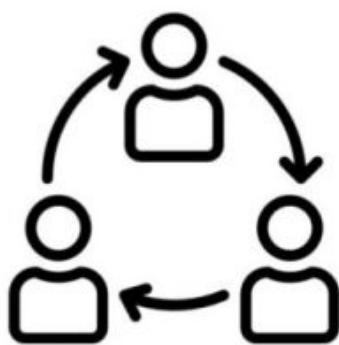
Het probleem bij een veranderproces

Een verandering is nooit makkelijk, en daarom wordt er vaak veel tijd besteed aan een goede voorbereiding. Veel mensen worden betrokken bij een veranderproces, er wordt een groot plan opgesteld en vervolgens hoeft dit plan alleen nog maar uitgevoerd te worden. Wat gebeurt er dan vaak? Je loopt tegen allerlei problemen op, en telkens moet het plan opnieuw bijgesteld worden. Dit kost dan weer veel tijd, want voordat iedereen bij elkaar is om over de beslissing mee te denken is er weer een week voorbij.

Deze manier van werken is herkenbaar, en zorgt voor veel frustratie. Het kost veel tijd en energie, en juist daar zit het probleem, omdat een goede verandering energie op zou moeten leveren! Kon dat maar anders...

De Hack-mentaliteit

Iedereen heeft wel eens gehoord van een life-hack, of het begrip 'hacker'. Eigenlijk komt het altijd op hetzelfde neer: een 'hack' is het vinden van een makkelijkere (of andere) manier om hetzelfde resultaat te bereiken. Een [hacker](#) gaat niet uit van wat iedereen doet, maar probeert opnieuw te kijken naar een proces of ding, om hier vervolgens een ingreep op te doen. Als je nu met die mentaliteit kijkt naar wat wel een goede manier is om een veranderproces in te zetten, dan kom je snel op 3 dingen die je kunt veranderen om een beter resultaat te krijgen:



Klein team

Werk met een klein, wendbaar team. Zorg dat de doelen helder en klein zijn, en maak snel kleine stappen.



Actie!

Bedenk een plan wat gericht is op actie. Test, experimenteer en probeer de geplande actie snel in de praktijk te brengen



Leer van fouten

Richt het proces niet in op het voorkomen van fouten, maar probeer juist van de fouten te leren.

Heel in het kort schetst deze afbeelding precies waar het om draait: in een kleine groep, met concrete acties snel aan de slag om te leren van het resultaat wat je haalt. Hierdoor leer je sneller als organisatie en komt er meer energie vrij tijdens het werken aan de verandering.

Een klein team

Werken in een klein team is eigenlijk altijd een stuk effectiever dan werken in een grote groep. Wanneer je veel mensen nodig hebt bij een project kun je daarom beter de groep verdelen in kleinere groepen, met eigen taken. Een grappige (maar wel goede!) regel is de pizza regel: een team dat meer dan [2 grote pizzas](#) nodig heeft om te eten is een te groot team. Denk dus aan zo'n 6 tot 8 mensen, maximaal.

Waarom werkt een kleiner team? Het zit dan vooral in de communicatie: hoe groter het team, hoe meer onderlinge contacten, hoe trager het proces wordt. Daarnaast laat onderzoek zien dat grotere groepen meer stress hebben en er treed sneller groepsdenken op: teams krijgen tunnelvisie en staat niet meer open voor andere ideeën.

Gericht zijn op actie

Het klinkt makkelijk: 'Gewoon beginnen!', maar het is ook vaak het meest spannende van het proces. Want waar en hoe begin je eigenlijk? Een plan is daarom altijd nodig, maar ook daarbij kun je snel richting actie over gaan. Het belangrijkste is namelijk dat je zo snel mogelijk aan de slag bent met wat je wil bereiken. Door een team en een plan in te richten op actie ontstaat er snel een positieve energie rondom een verandering. Zo blijft een plan niet hangen in de idee of onderzoek fase, maar kun je snel actief aan de slag.

Gericht zijn op actie betekent niet dat je zomaar begint, zonder na te denken. Het betekent wel dat je accepteert dat onderzoek en praktijk het beste werken in een wisselwerking, en dat je pas weet of iets werkt als je het ook echt doet.

Leren van fouten

In de meeste plannen wordt er rekening gehouden met alles wat fout kan gaan. Dit is belangrijk, maar niet het belangrijkste: door de focus op wat fout kan gaan is er minder focus op wat je kunt leren. Ook als het dan toch fout gaat zie je vaak dezelfde reflex: het lukte niet, dus we doen het niet meer. Daar beginnen juist de vragen, want waarom lukt het eigenlijk niet? Wat maakte dat het niet lukte? En wat kun je er van leren? Door als team heel bewust aan de slag te zijn met deze vragen kun je snel een plan bijstellen, en leren van de dingen die minder goed gaan.

Dat je als team probeert te leren van fouten moet niet betekenen dat je zomaar wat doet, om willekeurig dingen te proberen en te kijken wat werkt. Het is vooral een manier om snel experimenten te doen, waarbij je met de uitkomsten aan de slag gaat om het plan aan te passen en te verbeteren.

Aan de slag!

De hack-mentaliteit is dus erg geschikt om snel en beter resultaat te behalen bij een veranderproces. Het zorgt dat een proces niet stroperig wordt, geen lange aanloop nodig heeft, en dat er snel resultaten zijn waarmee een plan verder uitgewerkt kan worden. Korte lijnen, een wendbaar en lerend team en een goed idee: aan de slag!