

Stop de 'rat race'

We leven met z'n allen in een ontzettend snelle wereld: in de praktijk worden we beheerst door meer-meer-meer en alles gaat mede daardoor in een steeds hoger tempo. Dagelijks ervaren we dat we worden meegezogen in de 'rat race' die we lopen. We richten ons hierbij vooral op ons IQ (hoofd ofwel ratio en kennis). Vertalend naar organisaties is dit niet anders. Veranderingstrajecten volgen elkaar op of duikelen over elkaar heen, procesverbeteringen, nieuwe systemen en reorganisaties. Onderbouwd door middel van containerbegrippen, waardoor de noodzaak en de bedoeling van de verandering worden gemist.

Resultaten en effecten:

- uitgebluste medewerkers die niet meer weten waarvoor ze iets doen
- lange veranderingstrajecten zonder duurzaam resultaat

Bij verandervraagstukken worden vaak wonderen verwacht. In de praktijk blijkt dit vaak ijdele hoop te zijn. Hoe komt dit? Dit is een vraag die ons bezighoudt. En vooral: hoe kan het anders, zodat het gehoopte effect wel ontstaat?

Uitputting door onbalans

De maatschappelijke en technische ontwikkelingen verlopen razendsnel. Er is onbalans ontstaan, die steeds minder houdbaar is. Het IQ/de kennis in mensen en organisaties staat al sinds jaar en dag op een voetstuk. Dat heeft er inmiddels voor gezorgd dat de rek er voor een groot deel of zelfs helemaal uit is. Uitputting dreigt op allerlei terreinen: persoonlijk, maatschappelijk en ecologisch. Er is steeds meer ziekteverzuim door psychische, mentale en/of fysieke oorzaken. Het klimaat en het milieu vragen om een ander tij. Het houdt ons bezig hoe organisaties kunnen bijdragen aan meer balans. Om te beginnen vraagt dat een andere focus: van meer c.q. sneller naar vaker stilstaan, zodat er ruimte ontstaat voor een balans die goed is voor mens, organisatie én ecologie.

Balans tussen denken, voelen en doen

Als je streeft naar meer balans tussen denken, voelen en doen vraagt dat om meer balans tussen IQ en EQ (emotionele intelligentie).

Wat is dan IQ en wat is EQ?

- Met het IQ wordt het cognitieve denken bedoeld: de ratio.
- Met het EQ wordt het gevoel bedoeld. De vaardigheid van iemand om emoties waar te nemen en uit te drukken. Emoties worden vaak gezien als de zachte kant. Vreemd eigenlijk, als je bedenkt dat er veel meer moed voor nodig is om je gevoelens te uiten dan om rationale argumenten te benoemen.



In de praktijk

We zien dat bij veranderingsvraagstukken de focus vaak alleen ligt op het cognitieve denken. De nieuwe visie c.q. koers en de verandering op omgevingsniveau (harkje) staan centraal. Een voorbeeld uit de praktijk: als er alleen aanpassingen in de organisatiestructuur plaatsvinden, zijn de meeste mensen vooral druk bezig met het vinden van een nieuwe plek in die

nieuwe structuur en vaak ook vooral met overleven. Mensen zijn bang om hun baan kwijt te raken of zien hun collega's als concurrenten. Medewerkers komen daardoor vaak terecht in een afwachtende houding, omdat ze onzeker zijn over hun toekomst. Dat is precies het tegenovergestelde van wat je als organisatie nodig hebt, omdat dit zowel de organisatie als de mensen uit balans brengt.

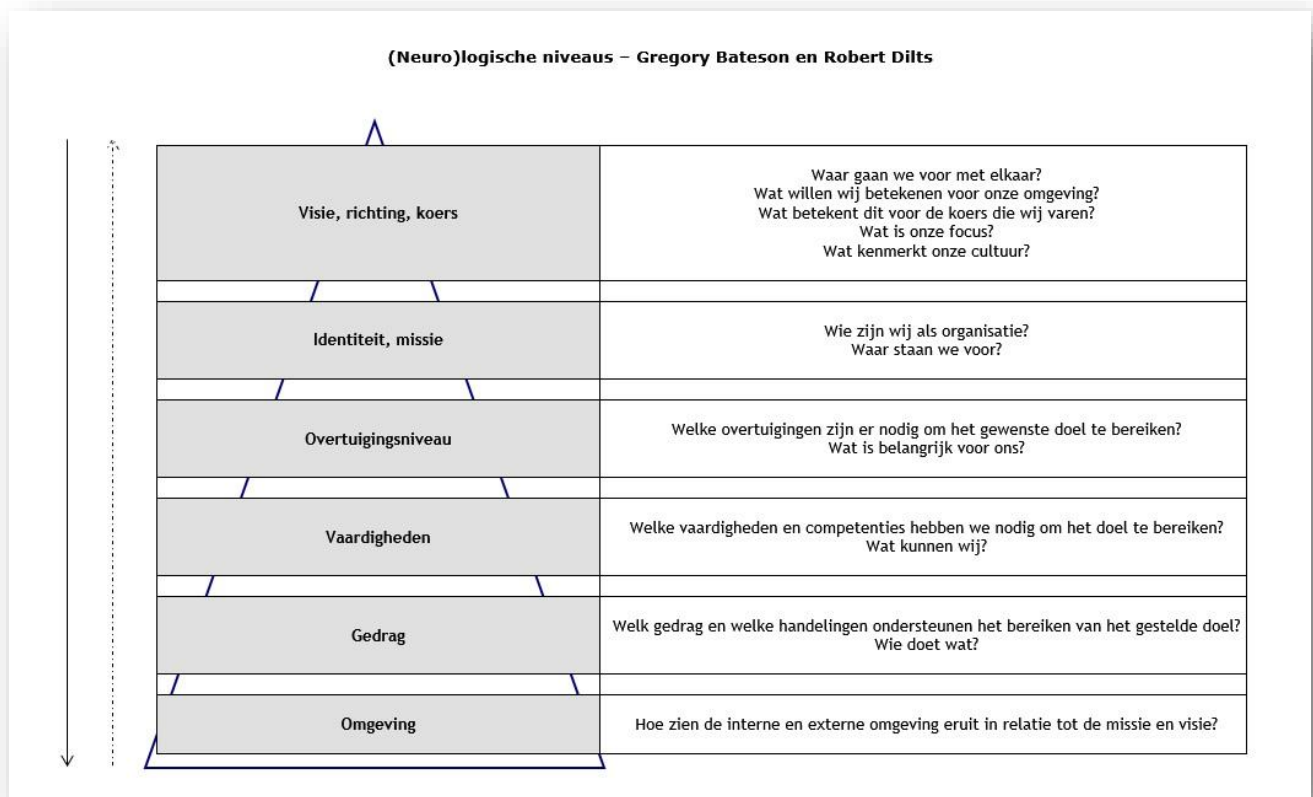
De grote uitdaging

De kunst is om de tijd te nemen en stil te staan om met elkaar tot een nieuwe focus en een nieuwe cultuur te komen. Dan ontstaat er draagvlak. Juist in onze tijd is dat een grote uitdaging, omdat we alles snel willen. Die gewenste snelheid leidt in de praktijk tot grote *vertragingen*, omdat het draagvlak ontbreekt en mensen geen idee hebben van wat de bedoeling is.

Creëren van meer balans start met het bieden van de veiligheid en de ruimte om gevoelens te bespreken. Kijk wat er nodig is om de omgeving gevoelsmatig veiliger te maken; op die manier zet je de verandering al in. Ga het gesprek aan en spreek je zelf ook uit, zet de eerste stap en kijk wat er gebeurt. Dit vraagt om moed en lef van iedereen.

De (Neuro-)logische niveaus

Het model van de Logische niveaus van Bateson en Dilts helpt om stil te staan bij de huidige en de gewenste situatie en om alle facetten in kaart te brengen. Zo ontstaat er ruimte voor ratio oftewel IQ én gevoel oftewel EQ.



Voor ons zijn de Logische niveaus in ons werk een basismodel om zowel de organisatorische als de individuele processen in alle facetten te begeleiden. Zo ontstaat er ruimte, rust, ontspanning en veiligheid en krijgt iedereen in de organisatie een rol in het creëren van de gewenste gedrags- en cultuurverandering.

Gun jij jezelf en je omgeving de tijd om eens vaker stil te staan? Onze ervaring is dat het zoveel meer oplevert in de richting van bewustwording, gewenste ontwikkeling en balans dan altijd maar doorgaan. Welke stap wil je zelf zetten om een begin te maken met het doorbreken van de rat race?

Sandra Wiechers

sandra@wiechersadvies.nl

06 - 414 53 443

Herma Wichman

hermawichman@stipopdehorizon.nl

06 - 263 601 42