

● Vrijheid in patronen ●

Het zal niemand verbazen dat de belangen van de organisatie vaak afwijken van de belangen van de mensen die er werken. Dat is voor de hand liggend zult u denken, maar eigenlijk ook vreemd. Want stelt u zich eens voor dat u de bestuurder bent van een auto en dat u er bij aankomst op een vakantiebestemming achter komt dat het helemaal niet de plaats is waar de inzittenden eigenlijk naartoe hadden willen gaan. Of dat de route en de wijze van rijden de medepassagiers helemaal niet is bevallen. Het was u al opgevallen dat de sfeer onderweg inderdaad wat bedrukt was en dat er af en toe wat op elkaar werd gefit, maar het viel allemaal nog binnen de marges dus u dacht: 'Doorkarren maar; nog even doorzetten, dan hebben we het maar weer gehad'.

De tegenwerking van de passagiers tijdens deze reis lijkt zo te zien nog mee te vallen en beperkt zich tot wat gemopper. Maar wat zijn de gevolgen als het andere vormen aan zou nemen? Als men bijvoorbeeld zou overgaan tot (on)bewuste sabotage?

Het resultaat zou kunnen zijn dat u niet aan zou komen op de plaats waar u naar toe wilt. Sterker nog: de kans is groot dat u niet eens aan kunt geven hoe dit komt. 'Iedereen doet immers zijn taak', denkt u bij zichzelf terwijl u zich achter de oren krabt. Dat klopt, maar wat is ieders persoonlijk belang bij het uitvoeren van die taak? Komt het overeen met uw belang als bestuurder?

Het zou wel eens effectiever kunnen zijn om de medereizigers bij de besluitvorming te betrekken. Het is niet helemaal uw stijl, maar u wilt ergens naartoe en kunt het niet alleen. Dus u probeert het maar eens ...

Tegelijkertijd wordt het samen reizen op deze manier een stuk plezieriger omdat er minder gemopperd wordt. Het resultaat: een efficiëntere rit.

Nieuwe kansen, oude gewoonten

Maakt u nu eens de vartaalslag naar de organisatie. De kans is reëel dat ook hier de reis als inefficiënt en ineffectief moet worden gekwalificeerd. Persoonlijke blokkades, gewoonten en inzichten dragen vaak niet bij aan de doelstellingen van de organisatie en remmen de gewenste ontwikkeling af.

Het wordt pas anders als de persoonlijke doelstellingen en die van de organisatie op elkaar worden afgestemd. Deze afstemming dient op alle niveaus in de organisatie plaats te vinden.

Stel een managementteam trekt een nieuwe marketingmanager aan die de opdracht krijgt om een nieuwe markt te bewerken. Men zoekt in die marketingmanager eigenschappen als ondernemerschap, durf, creativiteit en assertiviteit. Maar het managementteam heeft sinds een groot aantal jaren een sterk behoudend patroon ontwikkeld ten aanzien van strategie en management. Voor creativiteit blijkt niet veel ruimte te bestaan en de marketingmanager krijgt niet veel gelegenheid de eigen inzichten vorm te geven. Zijn assertiviteit helpt hem niet in deze kwestie, het onbegrip tussen hem en het managementteam wordt er alleen maar groter door.

Als er duidelijkheid zou bestaan omtrent de persoonlijke patronen die binnen de organisatie bestaan, dan zou wel eens kunnen blijken dat het de oude gewoonten van één of meerdere managementteamleden zijn die een remmende werking hebben op de ontginning van de nieuwe markt.

De oplossing ligt besloten in het scheppen van duidelijkheid en inzicht in de persoonlijke patronen en hoe bepalend deze zijn voor de patronen binnen de organisatie. En dat zou wel eens tot verrassende inzichten kunnen leiden: 'Doe ik dat echt? Dat meen je niet!'

Vervolgens kunnen de nieuw opgedane inzichten in de praktijk worden gebracht. Men krijgt zo het eigen stuur in handen en kan voor het gedrag kiezen dat men wil en waar men afscheid van neemt. Het gevolg is dat de persoonlijke effectiviteit (en die van de organisatie) een stuk groter wordt dan wanneer het gedrag wordt bepaald door gewoonten en oude patronen die elke keer automatisch opduiken als een reactie op een nieuwe situatie.

Door uzelf en uw gedrag eens met een korrel zout te nemen, ontstaat er ruimte voor humor en ontspanning: de sleutel tot betere prestaties. Indien de organisatie deze ontwikkeling ondersteunt, neemt deze de verantwoordelijkheid voor het eigen handelen hetgeen een positieve uitwerking zal hebben op de medewerkers en uiteindelijk op het resultaat.



Zaak om te Groeien

drs Hans (GJC) Meckelenkamp
adv. bedrijfspsychologie/management
tel. 06-38824197

Hans Meckelenkamp is gediplomeerd psychosynthese counsellor-gids en heeft hiervoor de vijfjarige opleiding aan het Centrum Psychosynthese Holland in Amersfoort gevolgd. Hij heeft ruime managementervaring opgedaan in het bedrijfsleven, is universitair geschoold als econoom en doceert momenteel op dit terrein aan de Hanzehogeschool Groningen.