



VITALE ORGANISATIES

De afgelopen jaren krijg ik steeds meer uitnodigingen om mee te kijken naar de oorzaak van hoog ziekteverzuim, onbeweeglijkheid in teams, veel verloop onder medewerkers en leiders, motivatieverlies. Als begeleider van ontwikkeling van mens en organisatie en als opleider Professionele Begeleiding in Organisaties en Burnout Preventie neem ik een aantal 'wetmatigheden' waar die een positief effect hebben op de gezondheid van organisaties en hun medewerkers.

Succesfactoren voor vitaliteit en veerkracht:

1. **Bewustzijn op de lijn bron – bestemming;**
2. **Balans tussen organisatiezorg en zelfzorg;**
3. **Helderheid over plek en taak;**
4. **Ruimte voor alle fasen van de transitiecirkel;**
5. **Passie in werk.**

1. **Bron – bestemming:** Bron/bedoeling: een organisatie is opgericht vanuit een bedoeling. De leiders van organisaties zijn de hoeders van de bestaansgrond van een organisatie en dragen dit uit naar de medewerkers. Zo fungeert de bron als een vertrekpunt en kompas voor de bestemming: waar zeggen we 'ja' tegen? Als de bedoeling helder is, is dat richtinggevend voor het handelen; regels en procedures dienen ter ondersteuning.

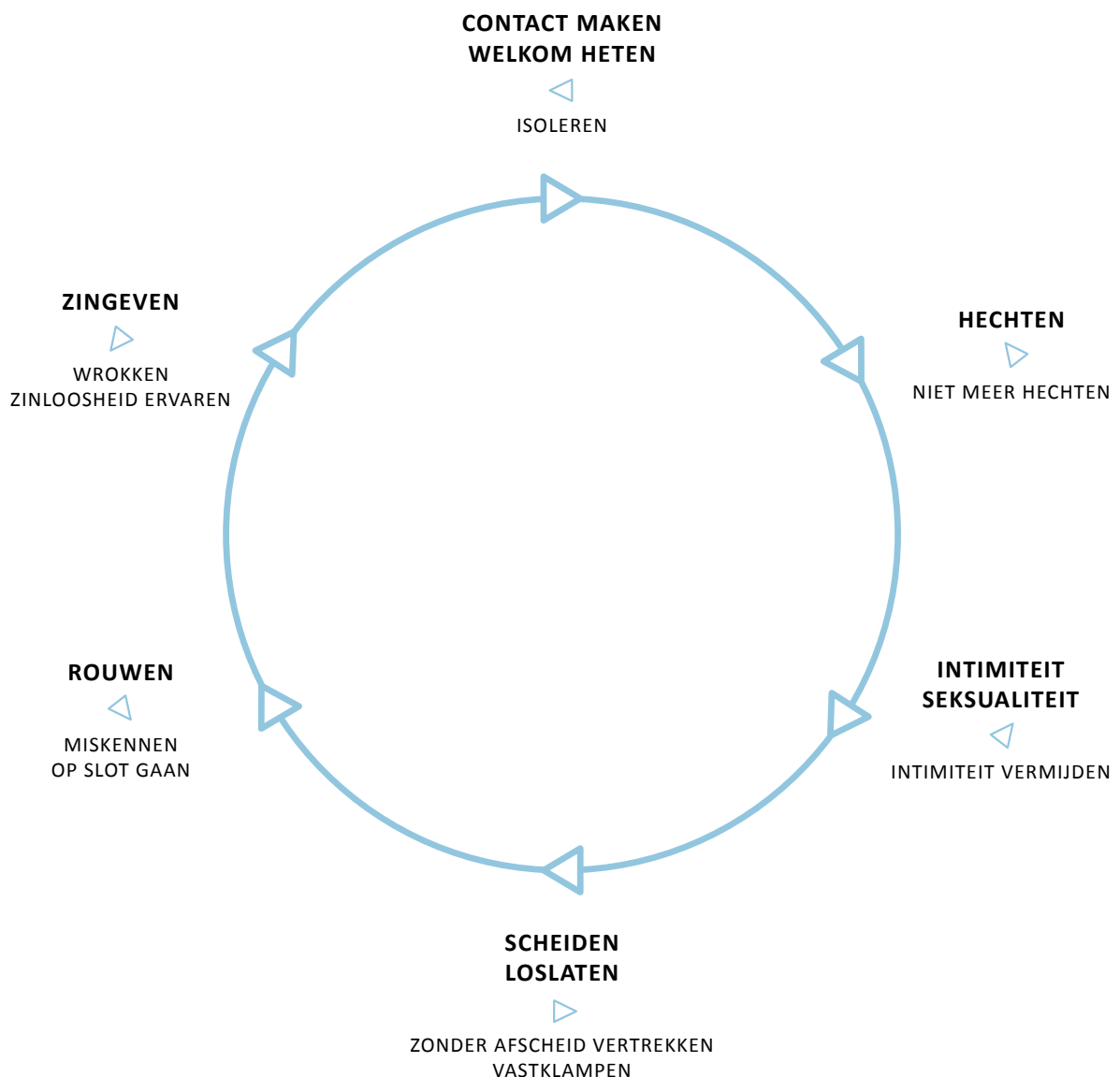
2. **Balans organisatiezorg en zelfzorg.** Organizational care gaat over helder communiceren over en aandacht hebben voor 1, 3, 4 en 5 (investeer in ontwikkelgesprekken, dialogen leiders en medewerkers). Begeleiden in het vinden van secure bases op de werkplek, in de privé-omgeving. Een **Secure Base of hulpbron** is een persoon die, of een plaats, doel of object dat een gevoel van bescherming, veiligheid en zorg verschaft. Het is tegelijkertijd bron van inspiratie en energie zodat we op onderzoek kunnen gaan, uitdagingen aannemen en risico's durven nemen. Uitnodigen op *care to dare* ('De centrale gedachte van **Care to dare** is dat mensen een veilige basis nodig hebben om de defensieve natuur van ons brein (pijn/uitdaging vermijden)

uit te schakelen. Zodat we ons niet laten leiden door angsten en bedreigingen, maar ons laten inspireren door kansen en mogelijkheden. Leaders moeten die veilige omgeving creëren waarin mensen ruimte krijgen voor talentontwikkeling, innovatie, creativiteit.' (George Kohlrieser). **Zelfzorg** bestaat uit het stilstaan bij en onderzoeken van je secure bases. Zijn ze voldoende in je aandacht? Ook bij zwaar weer? Ondersteunt je levenshouding je gezondheid? Eet je gezond, heb je voldoende rust en lummeltijd? Neem jij je persoonlijke leiderschap?

3. Plek en taak. Weten mensen wat hun plek is en welke taken daarbij horen? In organisaties waar veel plekverwarring is, is het werk nooit af: mensen nemen gemakkelijker andermans taken op zich dan de eigen taken. De eigen taken blijven zodoende liggen en als het tijd is om te ontspannen, worden de eigen taken pas opgepakt. Helderheid over plek en taak is een leiderschapsfunctie.

4. De transitiecirkel of levenscirkel beschrijft hoe gezonde natuurlijke cycli verlopen, ze volgt het ritme van de natuur; je kunt er de seizoenen goed in herkennen. Lente en zomer aan de rechterkant; herfst en winter aan de linkerkant.

DE TRANSITIECIRKEL



Rouw is de normale en natuurlijke emotionele reactie op verandering of het einde van een vertrouwd patroon of gedrag. In organisaties (en in **privélevens**) wordt de rouwfase gemakkelijk overgeslagen en daarmee verdwijnt ook de zingeving, terwijl dat juist de energieleverancier is. Het overslaan van de rouw en de zingeving noemen we de short-cut. Iets voldoet niet meer en we starten iets nieuws op, zonder afscheid te nemen van het oude. Elke nieuwe cyclus start met een beetje minder energie. Dat gaat geleidelijk aan, totdat de organisatie of iemands leven verdorringsverschijnselen vertoont. Mensen kunnen het niet meer opbrengen om hun schouders onder iets nieuws te zetten.

5. Passie. Ervaren mensen passie in hun werk en voelen ze dat ze betekenisvol werk doen dat bij ze past? Het is belangrijk om dat gesprek aan te gaan. Medewerkers die doen wat ze leuk vinden en waar hun hart ligt, presteren beter, blijven vitaler en dragen dit enthousiasme over.

Diensten

Nieuwsgierig? Graag licht ik bovenstaande toe in een gesprek. Voor grote groepen geef ik interactieve lezingen van twee uur over dit onderwerp. Voor directies, MT's, HR-afdelingen en teams geeft ik één- en meerdaagse ervaringsworkshops.

Literatuur:

Compernelle, T. *Ontketen uw brein. Hoe hyperactiviteit en multitasken je hersenen gijzelen en hoe je eraan kunt ontsnappen.*

Hjort, M., W. Veenbaas, M. Broekhuizen en J. Coerts, *De tekens verstaan. Over plek en ordening als bron in verbindend leiderschap.*

Kohlrieser, George. *Care to Dare.*

Kohlrieser, George. *Laat je niet gijzelen.*

Wachter, D. de, *Borderline times. Het einde van de normaliteit.*



Jane Coerts (1958)

Ik houd ervan met mensen en organisaties te kijken waar hun kracht ligt. Waar stroomt het en waar niet? Wat is een volgende ontwikkelstap naar meer vitaliteit en plezier en waar zit de ruimte om te groeien als professional? Welke kleine beweging genereert een groot effect?