

BLOG

Patronen

Jan Willem Taams



ISOLEMENT

Verslaving aan de dagelijkse gang van zaken en hypogiaphobia (angst voor het nemen van eigen verantwoordelijkheid) zijn twee kenmerken van management teams binnen organisaties die regie over eigen functioneren verliezen. Als gevolg van hardnekkige patronen is er vaak sprake van een vicieuze cirkel die lastig is te doorbreken. Ook voelt iedereen dat het anders kan. Dit totale plaatje draagt bij aan frustratie en leidt tot minder erkenning en waardering voor wat wel wordt gerealiseerd. Onderling vertrouwen wordt op de proef gesteld en de roep om meer controle neemt toe. Gevolg is een zichzelf voorspellende neergang in samenwerking, lerend vermogen van mens, team en organisatie en minder energie voor de dingen die er toe doen. Dit proces leidt tot minder resultaten door isolement van het individu en het team. Groei en ontwikkeling van de organisatie wordt daardoor belemmerd. Al met al beklemmende omstandigheden die spelen binnen een flink aantal organisaties.

KRACHTEN

In dit soort situaties wordt meestal naar praktische oplossingen gezocht. Voorbeelden zijn een nieuwe structuur, andere manier van vergaderen, herinrichting van de agenda, beter afstemmen agenda's van verschillende bestuurlijke gremia, geen gasten meer aan tafel of juist wel, overhevelen van activiteiten naar een ander gremium, minder vergaderen, benoemen van een andere of externe voorzitter en in het uiterste geval zelfs het opheffen van het overleg. Al deze min of meer technische oplossingen hebben mogelijk een (tijdelijk) effect

op sfeer en beleving doordat er hoop ontstaat op verandering. Vaak is dit tegen beter weten in en blijkt na een tijdje dat de structurele uitdagingen niet worden aangepakt. Sterker, het probleem wordt regelmatig verergerd door het gevoel van weer een gemiste kans met de bijbehorende teleurstelling. Door deze situatie kunnen er ongemerkt krachten ontstaan die mensen dwingen om op dezelfde manier te blijven denken.

OBSERVEREN

Als technische oplossingen niet bijdragen aan een verandering, wat dan wel? Een nieuwe manier van samenwerken vraagt een hoge mate van zelfreflectie van ieder individu. De vraag 'Ben ik de oplossing?' is een goed begin. Door deze vraag te stellen ontstaat ruimte om na te denken over operationele verslaving, hypogiaphobia en de mogelijkheden voor een nieuwe aanpak. Dit boeiende proces vraagt discipline en doorzettingsvermogen van het individu, het team en de organisatie. Woorden en wensen over veranderen zijn niet genoeg. Het gaat om de overtuiging om iets te doen aan het doorbreken van de vicieuze cirkel. 'Waarom doen wij dit nog steeds?', is hiervoor een prima vervolgvraag. Antwoorden ontstaan door eigen gedrag te observeren. Door deze manier van observeren zien mensen openingen voor zichzelf en kan eigen verantwoordelijkheid worden genomen. De keuze voor deze persoonlijke ontwikkeling doorbreekt bestaande patronen en geeft ruimte voor een toekomst met groei.