

Op de voorgrond 1

Onderwerp: Echte verandering komt van binnenuit

Assessment gedaan, psychologische test achter de rug, 360 graden feedback op zak en dan!? Zowel van management zijde, alsook vanuit de HR professionals bereiken me regelmatig signalen die als gemene deler hebben: "Dan kennen we onszelf (en vaak ook onze collega's), onze sterke en de minder sterke kanten en hoe nu verder?". Een vraag die wordt ingegeven door de wens om werkelijke verandering op gang te brengen en zo min mogelijk terug te vallen in de dagelijkse routine en vertrouwde patronen.

Veel tijd en energie wordt gestopt in (gezamenlijke) activiteiten waarbij op uiteenlopende manieren wordt gewerkt aan thema's als: visie, inspiratie, leiderschap, vaardigheden, coaching en teambuilding. Er worden goede voornemens gemaakt, heldere doelen gesteld, gezamenlijke afspraken gemaakt en oprechte intenties uitgesproken. Commitment alom en toch blijkt de praktijk telkens behoorlijk weerbarstig te zijn.

Op basis van onze ervaring met het begeleiden van mensen in hun persoonlijke ontwikkeling, zijn we ervan overtuigd dat werkelijke verandering van *binnenuit* dient te komen. Anders gezegd: echte persoonlijke ontwikkeling dient gedragen te worden door een proces waarbij iemand bereid is om naar de patronen te kijken die schuilgaan achter het dagelijkse functioneren. Op zoek te gaan naar de eigen belemmeringen, de eigen emoties en de eigen valkuilen.

Dit proces heeft alles te maken met het herstellen van de balans tussen ratio en emotie. Mensen zijn meestal zeer begaan met de inhoud, de vorm en de doelen van de processen. Ook de bijbehorende verantwoordelijkheden ontsnappen zelden aan de aandacht. Waar aanzienlijk minder bij wordt stilgestaan is de gedragenheid van binnenuit. We zien dat nogal wat mensen opereren op basis van wilskracht en doorzettingsvermogen. Belangrijke eigenschappen die in de kern echter geheel afhankelijk zijn van de mate waarin iemand in staat is om zijn eigen energieniveau op peil te houden. Hoe verder iemand verwijderd is van zijn kern, hoe groter het beroep wat wordt gedaan op de reserves en hoe groter de kans is op het ontstaan van een energielek.

Directeuren, managers en medewerkers blijken tot werkelijke fundamentele verandering in staat als ze ieder voor zich de rationele en emotionele balans kunnen (her)vinden. De nadruk ligt daarbij op het toelaten van emoties zodat evenwichtiger en vanuit een sterk gevoel van eigenwaarde kan worden geopereerd. Authenticiteit als belangrijkste waarde om energie bij jezelf en in je omgeving te mobiliseren.

In gesprekken met klanten raden we aan om de veranderingsprocessen en programma's *altijd* te combineren met persoonlijke ontwikkeling. Te beginnen bij jezelf en van daaruit voor je medewerkers. En daar mag je hulp bij vragen omdat het behoorlijk lastig en onwennig is om *echt* naar jezelf te gaan kijken. Ontwikkelen betekent immers *naar de kern gaan*, de wikkel eraf halen. Cruciaal daarbij zijn veiligheid, openheid en vertrouwen, waarbij de werkgever zijn verantwoordelijkheid neemt door het beschikbaar stellen van de benodigde faciliteiten.

Dit is themabrief 1 uit de reeks: *Op de voorgrond*. We brengen langs deze weg onderwerpen onder de aandacht waarvan we in de contacten met de cliënten ervaren dat ze actueel zijn, dat ze bij meerdere mensen leven. Het zijn herkenbare thema's die iedereen dagelijks tegenkomt, zowel op de werkvloer als in de privé situatie. Op onze website staan de vorige edities.