
Levenslust in organisaties

BEELD: RENÉ MAGRITTE

'Ze frustreren de boel. Ik noem dat gewoon weerstand', zo foeterde een directeur in een overleg waarin de ontwikkeling van de afdeling besproken werd. 'Achter onze rug om roddelen ze over ons als MT en ze durven het niet eens in ons gezicht te zeggen. Ondertussen nemen ze geen enkel initiatief en laten ze alles aan ons over.'

Het is een van de voorbeelden die ik regelmatig hoor als organisatiecoach. In allerlei varianten wordt het gebrek aan levenslust in organisaties zichtbaar. Het veranderen of ontwikkelen van organisaties vraagt veel energie. Want de kracht van (oude) patronen is groot, zo weten we vanuit systemisch perspectief. Vasthouden aan het oude is vaak een stuk eenvoudiger dan iets nieuws doen.

Toch veranderen organisaties continu. In gezonde, vitale organisaties gaat dat vrij organisch. In tegenstelling tot familiesystemen hebben organisaties namelijk een oorsprong, een reden van bestaan. Veranderingen die recht doen aan die oorsprong worden makkelijk(er) omarmd. Ontstaan soms zelfs vanzelf. Dan dansen organisaties op een vitale manier tussen hun oorsprong en bestemming en is er

sprake van een gezonde uitwisseling met hun omgeving. Die oorsprong voor ogen houden is dus een eerste belangrijke tip als je oog wilt hebben voor de levenslust in organisaties.

En daar gaat het nogal eens mis. Ontwikkelingen die geen oog hebben voor dat bestaansrecht roepen strijd op, want medewerkers gaan dat bestaansrecht verdedigen. Als je geen verbinding weet te leggen tussen verleden en de gewenste toekomst, ondermijnt dat de lust in veranderen.

Naast verschillen is er ook veel overlap tussen familiesystemen en organisaties. In beide gevallen ontstaan er verstoringen als er geen recht wordt gedaan aan de wetmatigheden van een gezond systeem. Franz Rupert biedt in zijn visie op menselijk gedrag mooie systemische aanknopingspunten waar we ook in organisaties ons voordeel mee kunnen doen.

Rupert maakt onderscheid tussen het gezonde deel van mensen, het overlevingsdeel en het traumadeel. Zelf pas

Roeland Bosch ondersteunt organisaties in het formuleren van hun veranderopgave en verbindt die met de opgave voor leiders. Hij gelooft dat organisatieontwikkeling ontstaat door leiderschapontwikkeling en de kunst van verbinden. Ikosconsult.nl



ik deze driedeling toe op organisaties. Wat zijn de overlevingsmechanismes die verwijzen naar pijnlijke gebeurtenissen uit het verleden? Waar zit het trauma dat aandacht vraagt zodat het gezonde deel meer ruimte krijgt?

Vaak vraagt het van een MT om terug te kijken en het pijnlijke vertrek van een

directeur, de media-aandacht voor een fout in de organisatie of de schaamte na een fraudezaak met elkaar te benoemen en te doorleven. Zo ontstaat er ontspanning en vindt een organisatie haar levenslust weer terug.

In bovenstaand voorbeeld ontstond er een stuk meer ruimte toen het gesprek

kon gaan over de vorige directeur die erg sturend en hiërarchisch was. Verhalen over medewerkers die initiatief namen en daardoor min of meer gedwongen moesten vertrekken werden nog steeds gretig gedeeld. Toen hier een open dialoog over ontstond, ging het langzaam weer stromen in de organisatie en kwamen de energie en levenslust weer los. 🐦