

Tien vernieuwende ideeën om je organisatie wakker te kussen

Als je werkelijk iets wilt bereiken binnen je organisatie, is de enige manier om je medewerkers helderheid en begrip te laten ontwikkelen. De Drie Principes kunnen daarbij helpen. Dat zal echt niet in een nacht gebeuren, ook niet in een week en waarschijnlijk niet in een maand. Maar als je hen leert dat ze naar binnen moeten kijken naar het feit dat hun gedachten verantwoordelijk zijn hoe ze zich voelen, en daarmee hun gedrag veroorzaken, en dat dat gedrag de basis is voor hun (ontbreken van) actie. En dat ze dan (en alleen dan) kunnen begrijpen hoe ze weer controle kunnen krijgen over hun eigen handelen.

Ze zullen dan leren om zichzelf te corrigeren naar helderheid in gedrag, waardoor ze antwoorden met impact gaan vinden voor je team, je organisatie, hun familie. Als ze dat leren werkt dat **altijd**. Hoe meer je medewerker loslaat wat er in zijn/haar omstandigheden afspeelt zodat ze rechtvaardiging vinden wat er zich in hun binnenste afspeelt, hoe eenvoudiger en geweldiger hun leven wordt. Alles draait om de gemoedstoestand.

Maar geloof mij niet op mijn woord. Kijk eens naar de volgende suggesties om te bepalen of ze zinvol zijn in je organisatie, je team, je familie, je school. Ik beloof je, een aantal van hen voelen controversieel, maar ze werken echt.

1. Doe het absolute minimum aan doelen stellen, als je het al niet volledig achterwege laat. Het stellen van doelen vernauwt je focus, beperkt je in je mogelijkheden, en verkleint je ruimte van perceptie. Het is uitstekend om te willen winnen, maar in plaats van je eenzijdig op je overwinning te richten, geniet van het bereiken je je pad daar naartoe. Als je je uitsluitend richt op het behalen van je doelen, loop je het gevaar dat je kansen mist die zomaar voorbij komen en waar je door scherpe gerichtheid op dat doel geen zicht voor hebt.
2. Erken en omarm individualiteit. Zelfs binnen teams. Het is essentieel dat je individualiteit koestert en aanmoedigt. Waarom? Vrije wil is een essentieel onderdeel van productief gedrag. Mensen zullen eenvoudigweg niet op hun best presteren als hun intuïtie en persoonlijke gedachtensystemen niet worden vertrouwd.
3. Beperk het aantal regels en beperkingen. Gedragscodes zijn niets anders dan zeer gladde hellingen. Het conflict wat ontstaat tussen wat een persoon denkt dat correct is en wat de organisatie daarover denkt, zal vaker wel dan niet de persoon verstrikken en verwarren. Deze innerlijke verwarring veroorzaakt slecht functioneren en fouten.
4. Moedig bewondering en respect voor tegenstanders aan. Bewondering en respect zijn ultieme symptomen van bewustzijn. Minachting en gebrek aan respect komen voort uit een gebrek aan bewustzijn. Stel jezelf de volgende vraag: "hoe voel ik me wanneer ik geen rekening houd met anderen, mijn concurrenten iets kwalijk neem, of wanneer ik op ze neerkijk? Hoe zou jouw organisatie ooit goed kunnen presteren vanuit een dergelijk onzeker psychologisch perspectief?"
5. Ontmoedig het inrichten van een pikorde. Wanneer mensen opereren van uit een laag niveau van helderheid, blijven ze hangen op hun onderlinge verschillen. Ze zullen vereenzamen en worden egocentrisch, en er zullen in teamverband sommige leden vaak belangrijker lijken dan anderen. En hoewel rollen en talenten zullen

variëren, als je het toestaat om één deel van de taart te verwijderen, zal de organisatie niet meer als geheel voelen. Daardoor beïnvloed je samenwerking en functioneren negatief.

6. Leg niet teveel druk op communicatie. Een vaak gemiste oorzaak dat organisaties niet goed functioneren, is dat zij overcommuniceren. Ze praten en luisteren wanneer ze niet bij machte zijn om dat op een productieve manier te doen. (wanneer ze bijvoorbeeld in een lage gemoedstoestand zijn). Gebrek aan communicatie is zelden de werkelijke oorzaak. Iemands gemoedstoestand wanneer zij (niet) communiceert, is de sleutel voor onderling begrip tussen teamleden, collega's of familieleden.
7. Ondersteun geen "cultuur". Wanneer een organisatie een ooit-succesvolle set van gebruiken en tradities ondersteunt, accepteert zij de herinnering van iemand anders' manier van presteren, die nu niet toepasselijk is. Een "cultuur" ondersteunen is ernstig meegaan met het belangrijk maken van externe factoren voor je intern presteren. Het dwarsboomt de vrije wil, en creëert volgers die waarschijnlijk niet kunnen presteren op het moment dat het er op aankomt. Het was om te beginnen al nooit hun "cultuur".
8. Laat het verleden het verleden. Het verleden is, net zoals een cultuur, een gedachte die door de tijd gedragen wordt. Hoe hard je het ook probeert, je kunt nooit een vroegere overwinning, techniek of gevoel herhalen. Ze zijn gewoon iets vluchtigs, ze bestaan niet langer. Bovendien kan de huidige teamleden "die goeie oude tijd" niets schelen.
9. Stimuleer inspanning met vrijheid. De meeste organisaties koesteren en stimuleren een in beton gegoten manier van stimuleren die maar weinig van doen heeft met succes. Prestaties zijn het resultaat van helderheid, passie, en vrijheid - niet van ijver, wanhoop of hard werk. Wanneer mensen niet hun beste geven, is er maar één onderliggende reden: ze proberen een natuurlijk instinct te controleren: hun inspanning. Een zelfvernietigende fout.
10. Vind behulpzame antwoorden voor de gemoedstoestand van je mensen en niet voor hun gedrag. Alle gedrag komt uit iemands' gemoedstoestand. Dit idee is het fundament van deze lijst. Als je maar genoeg aandacht besteed aan de gemoedstoestand van je mensen in je organisatie, en niet aan hun gedrag (op tijd zijn, houding, resultaten), dan geef je het best mogelijke voorbeeld.

Vrij naar: The Path of No Resistance, Garret Kramer, 2015