

Column Liesbeth for management (2)

Auteur: Liesbeth Halbertsma

De vorige keer heb ik hier beweerd dat management steeds vaker in deeltijd wordt bedreven, vooral in onze “professionele” en op dienstverlening gerichte organisaties.

In dit type organisaties werk je meestal als professional en manager tegelijk en heb je je eigen professionaliteit ook nodig om als manager geloofwaardig te zijn.

Maar of management nu je hoofd- of bijvak is, je zult het op de een of andere manier willen bijhouden en blijven ontwikkelen...

Over dit blijven ontwikkelen wil ik het deze keer hebben.

Waar halen we als managers onze inspiratie vandaan en lukt het ons voldoende inspiratie op te doen?

Mogelijk lezen we regelmatig een managementboek of gaan we naar een congres of seminar ; leidt dit voor u tot die inspiratie en nieuwe inzichten die u zoekt?

Volgens mij valt het niet mee om echt nieuwe dingen tegen te komen en ervan te leren.

Hoe komt dat nu?

Onze ervaringen met leren zijn meestal niet uitsluitend positief, zeker niet als we terugkijken op het door ons gevolgde regulier onderwijs; er moest veel, het was wel eens saai en je kon er weinig mee.

Uit recent onderzoek blijkt dat ons leren in intensiteit toeneemt door positieve leerervaringen, maar ook afneemt door negatieve leerervaringen. Oftewel: een mens leert cumulatief, dus iemand die zijn /haar werk interessant vindt, leest ook veel en bezoekt regelmatig seminars.

Iemand die werken helemaal niet als inspirerend ervaart, leest vaak ook weinig en kijkt bijvoorbeeld liever t.v.

Blijkbaar is het met leren zo: “use it or loose it...”

Dit doet mij realiseren hoe belangrijk het is dat opleidingsorganisaties als de Baak, maar ook de werkorganisaties zelf er met elkaar voor zorgen dat leren ook leuk en inspirerend is!

Alleen dan leidt leren tot nog meer leren en het meer benutten van de mogelijkheden.

In het omgekeerde geval ontmoedigen we mensen door slechte leerervaringen juist om verder te leren...Verplicht aan een M.D.traject moeten deelnemen is dus een risico voor alle betrokken partijen.

Er met elkaar voor zorgen dat leren leuk is klinkt overigens al veel leuker dan: “employability als plicht voor werkgever en werknemer”, vindt u ook niet?

Behalve positieve of juist negatieve leerervaringen heeft ook de functie van ons “brein” veel invloed op hoe we leren. De Bono beschrijft ons brein als iets waarin met de jaren patronen zijn ingeslepen. We kunnen ons deze patronen voorstellen als geultjes waar die informatie naar toe stroomt die in de patronen passen (als water dat het diepste punt zoekt). Hierdoor nemen we dus die informatie op die we persoonlijk relevant vinden, die aansluit bij onze ideeën en ervaringen.

Door deze werkwijze van ons brein is het niet vanzelfsprekend dat we gemakkelijk iets nieuws tot ons nemen, behalve wanneer we in nood zijn en geen andere uitweg meer zien. Ik noem dit “de valkuil van de relevantie”

Wat kunnen we hieruit leren? Het is dus belangrijk als manager te erkennen dat je er soms niet uitkomt, dat je eigen denken geen oplossing biedt. Dat onze denkpatronen onze grenzen bepalen en dat we deze grenzen nodig hebben om niet in chaos te belanden, maar dat deze grenzen ook kunnen leiden tot het niet kunnen oplossen van onze problemen, omdat we door hoe we denken zelf onderdeel zijn van ons probleem.

Als we ons hier bewust van kunnen zijn, dan gaan we ook meer bewust op zoek naar andere manieren van denken en staan hier open voor.

Als manager loont het ons meer bewust te worden van ons continue maar vaak onbewuste leerproces.

Door soms bewust uit de valkuil van de relevantie te klauteren en ook nieuwe dingen te ontdekken en uit te proberen, worden we effectievere managers; we zien voor onszelf meer opties in moeilijke tijden en we zijn beter in staat anderen aan te sturen die vanuit hun eigen denkpatronen denken en handelen en daar soms door belemmerd worden.

Ik wil graag besluiten met Connie Palmen die in haar boek “de Vriendschap” het denken als volgt omschrijft: “Denken is van gedachte veranderen. Het lijkt op koken. Van het rauwe materiaal maak je iets wat verteerbaar is en je doet dat zo goed mogelijk, zo dat het smaakt. Gedachten zijn geestelijk voedsel om te kunnen overleven, pijn beter te verdragen, gelukkiger te kunnen zijn. Je voelt je wel degelijk anders als je over iets je gedachten kunt veranderen en de betekenis van wat je voelt een keer wijzigt”.

Liesbeth Halbertsma

Deze column is gepubliceerd in Tijdschrift Baakbericht in 1999.

Liesbeth Halbertsma & Partners
Leidsemeerstraat 8
2158 MK Buitenkaag
liesbeth@liesbethhalbertsma.nl
LiesbethHalbertsma.nl