



Eigen Zin

no. 5

*Duurzaamheid en Relaties
delen van het geheel*

Nieuws over

GAC Assessment & Coaching

Inhoud:

- 3 Duurzaamheid en Relaties/HMR: op zoek naar talent
- 4 Durven kiezen schept van meet af duidelijkheid
- 6 Q=U(niek)
- 7 Sustainability
- 8 Geweldloze Communicatie en Boek

september 2011



Duurzaamheid en relatie

Deze vijfde Nieuwsbrief gaat over Duurzaamheid en Relatie. Ik bracht duurzaamheid in relatie tot de onderwerpen die mij aangaan: hoe bindt een medewerker zich aan een organisatie en vice versa. Is er in die relatie sprake van duurzaamheid, is het woord niet aan slijtage onderhevig en wordt het niet te kust en te keur gebruikt? Alles is duurzaam tegenwoordig: een duurzame keuken, tuin, ondernemen en nu nog duurzaam HRM???? Een criterium dat gebruikt kan worden is schaarste aan talent dat vervolgens leidt naar duurzaamheid en employability. Daarbij merken we dat de normale 1001 HRM modellen niet meer werken: “time for change” zou Obama zeggen.

Mijn stelling: *“Een goeroe, leider of organisatie trekt mensen niet aan omdat hij een plan heeft of een product, nee, omdat hij gelooft in wat hij gelooft en daarin inspirerend is naar anderen omdat hij in staat is anderen te laten geloven in wat hij gelooft. Hoe mooi zou het zijn als we zelf in staat zouden zijn om onze eigen inspirerende leider te zijn en onze verbindings(waarde) en ruimte daarin ontdekken”.*

Verder heb ik de intentie een boek te schrijven over juist dit onderwerp, i.s.m. Prof. Jan Jonker (KUN), Rudy Vandamme en Joep Wijsbek. Verbindingsruimte in een relatie heeft mijn aandacht en met name de vraag *waarom* iemand zich verbindt aan een organisatie. Ik denk dat als identiteiten wederkerig en complementair zijn er sprake kan zijn van een langdurige verbinding waar beide een (economisch) voordeel uit kunnen halen.

Veel leesplezier met resultaten van twee boeiende interviews.

Erica Gasseling

Geregistreerd als NOBCO-coach, ZKM-consultant en CMI-RL (loopbaancoach)

Colofon

Ontwerp: Gerda Mulder BNO, Arnhem

Fotografie: studio KK Arnhem, Istockphoto.com en Dreamstime.com en Erica Gasseling (omslag)

Eigen Zin is een nieuwsbrief van GAC Assessment & Coaching en verschijnt 2x per jaar.

Wilt u deze nieuwsbrief niet meer ontvangen of juist een extra exemplaar opvragen?

Mailt u dan naar info@gac-coaching.nl.

U kunt [Eigen Zin](http://www.gac-coaching.nl) ook digitaal bekijken op www.gac-coaching.nl.

op zoek naar talent



Duurzaamheid en Relaties/HRM:

op zoek naar talent

Overal om ons heen zal schaarste toenemen: water, voeding, grondstoffen, geschikte werknemers. De vraag hoe mensen aan een organisatie te binden in een periode van schaarste is voor mij een belangrijke vraag. De mens met zijn zielsverbinding heeft mijn aandacht. Ik denk dat een verbinding met iets of met de ander alleen kan ontstaan als de identiteit die je hebt ontwikkelt als mens evolueert met wie je bent als persoon en aansluit, bij wat een organisatie, kan bieden. Dat gaat echter verder en dieper dan alleen “ik kan mijn talent hier kwijt” of “ik vind het zo’n leuke organisatie”. Het gaat erom dat iemand kiest vanuit zijn identiteit: identiteit is de evolutie van talent tussen IK en MIJ.

Complementariteit

Ik stel mezelf de vraag: “wat maakt dat een relatie na 25 jaar alsnog beëindigt wordt of een samenwerking tussen verschillende partijen maar niet de vorm kan vinden die men ‘blijkbaar’ nastreeft. Wat werkt niet in het systeem dat roept om iets anders en waar de werkelijke vraag naar de behoefte, het **waarom**, niet wordt gesteld. Hoe mooi zou het zijn als er al bij aanvang van een (werk)relatie

gezegd zou kunnen worden “dit gaat niet werken tussen ons, we verschillen teveel en we kunnen het verschil niet maken, we gaan elkaar niet vinden, we zijn niet complementair in onze behoeften”. Juist het kunnen aangeven van het schitterend gebrek maakt het de moeite waard om onderzoek te doen naar hetgeen toegevoegd kan worden”.

“Wees zelf de verandering die je in de wereld wilt zien”
Ghandi

Er zijn voor zover ik het kan overzien, 1000 en 1 modellen die van alles en nog wat over de medewerker in kaart brengt. Het gaat daarbij om competenties, talenten, zelfsturing, zelfmanagement, zelfregulatie, motivatie voor het observeerbare HOE en het WAT. Zolang we als organisatie niet de relatie gaan leggen naar wat de medewerker vanuit zijn identiteit kan toevoegen en de organisatie te weinig gaat zoeken naar de behoefte op diens eigen identiteit, zullen we steeds blijven zoeken naar nieuwe modellen en nieuwe methodes terwijl het antwoord dicht bij huis ligt. De WAAROM – vraag is een lastige sleutelvraag maar die stellen we ons te weinig: die gaat over posities in jezelf en raken aan identiteit.

Durven kiezen maakt het verschil: *creativiteit*

Ik denk dat duurzaamheid alleen dan een ontwikkeling kan doormaken als we als persoon keuzes maken waarbij we belemmeringen willen overwinnen. Maar hoe makkelijk is het om juist niet te kiezen, te wikken en te wegen, te denken dat het antwoord op de vraag vanzelf gaat komen, geen verschil te creëren en hetzelfde blijven herhalen. Het antwoord op een vraag komt als een organisatie en een medewerker de vraag stelt “brengt deze keuze ons/mij verder of is het een herhaling van”. De angst om te kiezen zal geen rol meer spelen als we weten welke prijs daarvoor betaald wordt. Stoppen met herhaling geeft creativiteit, ruimte en maakt trots juist omdat er een verschil wordt gemaakt. Spreken we dan over duurzaamheid óf over een langdurige verbinding die door omstandigheden oprecht verbroken kan worden. Duurzaamheid past bij schaarste en de toenemende schaarste voor werknemers creëert aandacht voor verborgen talent die alleen zichtbaar gemaakt kan worden als we inzoomen op onze oorsprong en de daaruit voortkomende evolutie van onze talenten.



“Durven kiezen schept van meet af aan duidelijkheid”

Dat is de eerste zin van de visie omschrijving van Bouwconsultancy adviesbureau Van Kessel & Janssen te Beuningen. Ik had een interview met Frans van Kessel directeur/eigenaar en Pieter van de Ven, senior adviseur, om met hen te spreken over duurzaamheid en relaties. Hoe binden zij medewerkers en klanten aan hun bureau? Welke kolen leggen zij daarvoor in het vuur?

De uitdaging van Frans:

uitdaging = duurzaamheid = uit het hart = vertrouwen geven

Frans geeft aan dat hij als mens op zoek is naar *uitdaging* in de breedste zin van het woord. “Als net startend op de arbeidsmarkt na mijn studie” zo vertelt hij “merkte ik aan dat ik geen duurzaam gevoel had bij een vast dienstverband. Ik wilde meer uitdaging aangaan samen met andere mensen om me heen, anderen motiveren en ze langdurig betrokken krijgen en houden. Voor mij is duurzaamheid samen iets bereiken en samen een lange relatie aan willen gaan. Ik doe dat met name door klanten te prikkelen zodat ze weer bij ons terug komen. Op een bijzondere manier merk

ik dat ik, als facilitator, vanuit mijn hart mijn medewerkers en klanten geruststel en ze over grenzen krijg die ze anders niet aangaan. En als het dan is gelukt, krijg ik er echt een kik van.”

Hoe hou je een relatie langdurig: geruststellen en vertrouwen

“Medewerkers krijgen bij ons echte vrijheid en verantwoordelijkheid om dingen te doen. Als tegenprestatie verwacht ik een verplichting dat ze hun werk goed doen, ook al is dit midden in de nacht. Ik kan een bedrijf enthousiasmeren en de unieke combinatie met geruststellen maakt dat er vertrouwen groeit en daarom durven ze samen met ons een risico te nemen. Nadien zijn ze apetrots op zichzelf en op ons omdat we de uitdaging zijn aangegaan. Het heeft te maken met lief vanuit een ingebed vertrouwd kader.”

Het is een wedstrijd

Frans vertelt dat de manier waarop hij werkt terug te vinden is in de manier waarop een groep adviseurs een paar jaar geleden heeft meegedaan aan een 5 km hardloopwedstrijd. Als starters en

geen ervaring met hardlopen, is er een coach ingehuurd en is er een plan gemaakt. De groep heeft zich goed voorbereid, we denken samen na over **hoe** en **wat** we nodig hebben. Uiteindelijk zien we dat iedereen er in gaat geloven en wordt het antwoord op het **waarom** gevonden: **delen**. Het eindresultaat is dat de deelnemers sneller liepen tijdens de wedstrijd dan ze hadden gedacht. “Zo blijft het in beweging, we verbinden ons en we doen de dingen goed maar wel samen. Zonder plan en voorbereiding werkt het niet.”

De uitdaging van Pieter:

uitdaging = spanning = voldoening = ontwikkeling

De uitdaging van Pieter lijkt een iets andere dan die van Frans te zijn ook al duiden ze het met hetzelfde woord. “Voor mij is voldoening heel belangrijk. Als ik geen voldoening meer voel dan voelt het voor mij alsof ik niet meer ontwikkel, dat ik stil sta en mis ik de uitdaging. Ik zie dat ik door mijn werk een toegevoegde waarde lever aan mijn klanten, daar zie ik iets ontstaan, niet

alleen een resultaat maar ook een relatie: **dat geeft mij een kik**. Als ik een bepaalde spanning voel als ik aan het werk ben dan voelt het goed voor mij.”

De duurzame klik = binding

Als Pieter vertelt over zijn werk bij zijn klanten, komt er een glinstering in zijn ogen. Hij noemt woorden als ‘ontzorgen van de klant’, ‘zorgvuldigheid’, ‘borgen bij de collega’s’ en ‘betrouwbaarheid’. Pieter geeft aan dat hij ontroerd kan zijn als hij een compliment van een klant krijgt. “De klant durft een bepaald project met ons aan te gaan, toont vertrouwen aan ons en laat het aan ons over: dat is een prachtige binding. Ik wil eerst het probleem van de klant oplossen en daarna iets gezelligs doen.” Pieter geeft aan dat hij liefde heeft voor zijn vak en het feit dat hij dingen voor een klant mag doen, maakt hem blij en verantwoordelijk.

Oude rituelen loslaten:

verrassende resultaten

“We merken dat de omgeving waarin we werken aan het veranderen is en ook onze klant. Er komen andere vragen op ons af, men wordt kritischer. Wij als Van Kessel & Janssen willen ons blijven onderscheiden en bepaalde waarden niet loslaten en de relatie continueren. In tegenstelling tot wat we voorheen deden zijn we de klanten gaan vragen of ze iets voor ons zouden willen doen, niet wij voor hen, maar zij voor ons. Verrassend genoeg leverde het niet herhalen van ons oude patroon



een nieuw patroon op. Van Kessel & Janssen stak als het ware zijn nek uit, maar het leverde mooie dingen op, die we kunnen gebruiken voor onszelf en voor onze omgeving. Durven kiezen is wat we deden. Het is lef tonen om vragen te durven stellen en eerlijk te zijn naar jezelf: wat kan je anders doen om de ander bij je te houden?”

TROTS OP

Als ik goed luister naar de beide verschillende verhalen, zie ik dat er een overkoepelende waarde aanwezig is. Beide mannen zijn trots op het werk dat ze doen en **trots** op hetgeen ze ervoor terug krijgen. Frans geeft nadrukkelijk aan dat hij trots is op het feit dat zijn klanten, niet alleen klanten zijn maar zich ook partner van Van Kessel & Janssen willen noemen. De klanten willen zich aan ons binden en zijn blij met ons, ze geloven in ons. Pieter geeft nog expliciet aan dat hij ook trots is op het feit dat de organisatie zich als zodanig staande heeft weten te houden in deze moeilijke tijd.

“Voor een deel”, zo zegt hij, “komt dit omdat we continu aandacht besteden aan kennis en relatie.”

Hoezo duurzaamheid:

complementariteit en reciprociteit

We sluiten af met een mooie opmerking van Frans. “Kijk, vroeger bestond duurzaamheid wel maar niet het woord. Een doopjurk, kleding, mest, alles werd hergebruikt, niets werd weggegooid. Duurzaamheid betekent voor mij dat je zorgvuldig met de mensen en de relaties die je dierbaar zijn, omgaat en dingen in stand houdt. Zoek naar dingen die minder conjunctuurgevoelig zijn en zie je kansen. Maar dat kan je niet alleen. Zoeken naar complementariteit is in elke relatie belangrijk. Dat is wat wij doen met onze relaties en met onze medewerkers. Zolang daar nog iets te leren, te ontwikkelen en daarmee te ondernemen valt is voor mij nog veel interessant en daarmee ook voor mijn medewerkers en onze klanten.”



Op de 4e plaats Q-Consult

BEDRIJFSKUNDIGE ADVISEURS

van de beste werkgever van het jaar 2011

Ik ben in gesprek met drs. Cindy Oude-Hengel, partner van Q-Consult en hoofd HRM. Mijn onderzoeksvraag is welke elementen van wederzijdse identiteit in het spel zijn waardoor medewerkers zich willen binnen aan Q-Consult. Cindy geeft aan dat Q-Consult een mensgerichte organisatie is. Mensgericht omdat er voor en door mensen wordt gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Ze vertelt dat mensen bij Q-Consult met plezier werken, resultaat maken, loyaal zijn, goed werk willen leveren vanuit de optiek dat er voldoende bewegingsruimte is voor ontwikkeling, er is fun.



Triangulatie:

autonomie en vrijheid versus verbinding en liefde voor de ander versus het project

Q-Consult onderscheidt zich omdat ze als organisatie, ontwikkeling op drie sporen laat zien: de klant, de eigen organisatie en de medewerker. Het is het samenspel van deze verschillende

posities die maken dat de medewerkers van Q-Consult zich makkelijk aanpassen en een toegevoegde waarde leveren aan het bedrijf waarvoor ze werken. Al snel wordt gezegd dat Q-Consult erbij hoort. “De klant kiest voor ons” zegt Cindy “omdat we adviseurs hebben die inhoudelijk sterk zijn, vakbekwaam, superdeskundig en enthousiast”. Belangrijker is echter dat de evolutie van onze persoonlijke ontwikkeling een directe bijdrage betekent voor de ontwikkeling van de organisatie waartoe ik behoor. Dat voel ik voortdurend en dat zie ik ook terug bij de mensen om me heen. We worden gedreven door de behoefte aan ontwikkeling bij onze klant en bij onszelf. Onze medewerkers hebben dezelfde behoefte: blijvende evolutie in hun eigen persoonlijke ontwikkeling”.

Verbinding maakt evolutie mogelijk in de ontwikkeling

Kwaliteiten als moed, lef en persoonlijk verantwoordelijkheidsgevoel zijn zaken

die horen bij autonomie en vrijheid; bij verbinding hoort willen zorgen en verantwoordelijkheid willen dragen voor een ander. Daarbij is delen van ervaringen essentieel. Cindy denkt dat het goed aanboren van talenten van de medewerker maar ook de constatering dat iemand daar invloed op heeft, maakt dat de organisatie en de mensen in hun eigen begrensde ruimte in beweging blijven. Dat is wat we zoeken: hoe blijf ik/jij in beweging en ontwikkeling. Dan kan ik een blijvende toegevoegde waarde leveren aan de organisatie. Dat is een deel van mijn IK.

Hoe, wat en waarom:

The Golden Circle (Simon Sinek)

Dan de hamvraag waarom bestaat dit bedrijf en wat maakt dat er sprake is van een continuïteit, van duurzaamheid, van relaties? Cindy vertelt dat het voor een bedrijf niet moeilijk is om het **hoe** en het **wat** aan te reiken. De vraag: **waarom** doen we/ik dit werk, wat maakt dat ik me verbind aan deze organisatie, wat maakt dat deze organisatie bestaansrecht heeft. Ik geloof dat het antwoord daarop simpel is: als je gelooft in wat je gelooft dan is het slechts een kwestie van goede inspirerende communicatie om te laten zien dat je gelooft.



How beautiful would it be if all the people who live on this planet would have a kind of sustainability.

A kind of looking to each other with respect.

*The single who looks at the couple because they share a sustainability, in silence.
And the couple who is looking for the laughter from the group
who seems to be amused and feels connected on that moment.*

How could they help each other when they would feel their needs.

Sustainability in development means a reconsideration in a way of life on different aspects.

*On the whole there is just one reality and that is: an 'I position' is temporal
but always in relation with something or somebody, otherwise there is no position.*

Erica Gasseling



*Verwacht slechts dat er gebeurt wat er gebeurt
en je zal een gelukkig mens worden.*

Epictetus

Samen doen

In één van mijn vorige Nieuwsbrieven heb ik een aankondiging gedaan om met een groepje het boek van Marshall Rosenberg: *Geweldloze Communicatie* te bestuderen. In totaal met 9 mensen zijn we aan de slag gegaan. Één jaar later waren er nog 5 negertjes over. De essentie van Geweldloos Communiceren is dat we in de manier waarop we communiceren vaak geweldadiger zijn dan we beseffen omdat de uitdrukkingen die we gebruiken vaak nodeloos beschuldigend zijn.

Jakhals en Giraffe

Eén van ons schafte de poppen (de Jakhals en de Giraffe) aan die Rosenberg



ook zelf gebruikt. We hebben samen geoefend, film bekeken, veel geleerd maar met name gefilosofeerd. We leerden concreter naar elkaar worden; bedacht zijn op de eigen stijl van communiceren; helder communiceren naar de buiten relaties maar ook naar de binnen relaties; bewust worden van de ruimte die je inneemt; leren loslaten van de controle op de structuur en het proces zijn gang laten gaan, super!!

Hoe verder??

Rosenberg pakte ons omdat het in zijn model niet alleen gaat om waarneming en gevoel, maar met name om verwachting, verlangen en mededogen. Tijdens de evaluatie kwam de spontane vraag naar voren: "hoe gaan we verder". We gaan verder als filosofen en gaan ons richten op WAT BETEKENT ONTWIKKELING en EVOLUTIE voor ons persoonlijk.

Natuurlijk ontwikkelen, evolutionair ontwikkelingsgericht ©

Mijn boek zal gaan over duurzame verbinding vanuit eigen - waarden en identiteit die te beluisteren zijn in het levensverhaal van iemand. In het levensverhaal ontstaat kennis en wetenschap die voor de verbinding als deel van de delen onontbeerlijk is.

Doel voor mij is dat iemand kan zeggen "hé, zo kan ik me dus ontwikkelen in de omgeving waartoe ik behoor, ik begrijp nu het **waarom**". Het is het antwoord op de vraag "welke evolutie maakt iemand mee die tot een toestand komt van duurzame rustgevende verbinding en daarin zijn bewegingsruimte **leert** ontdekken en te erkennen dat die er mag zijn". Dat heeft naar mijn gevoel niets te maken met gevoel maar is gebaseerd op eigenzinnige waarden die voor ieder van ons uniek zijn. Waarden die maken dat we onze zin willen en zeggen "dat voelt goed voor mij" waarbij we binnen de veilige



grenzen van onze rationele mogelijkheden blijven. Ik zou zeggen: "kijk om je heen en wees oprecht naar de waarden die je kenmerken, die bij je horen en die een verbinding (on)mogelijk maken. Dat is respectvol met het aanwezige omgaan".

In samenwerking met Prof. J. Jonker (hoogleraar Sustainability, KUN) en Rudy Vandamme (Vandammeinstituut) en Joep Wijsbek (Medina) zal ik aandacht besteden aan wat er in het hier-en-nu aanwezig is. Ik ga me richten op hetgeen er is geweest en welke toegevoegde waarde dat heeft voor de volgende stap. Uiteindelijk gaat het om biologie en minder om psychologie, zo schat ik in.

Erica Gasseling

GAC Assessment & Coaching

Annastraat 1
6862 CG Oosterbeek

T 026 339 14 75

M 06 19 60 48 31

E info@gac-coaching.nl

W www.gac-coaching.nl



NOBCO-coach
ZKM-Consultant
CMI-RL (C-niveau)

*Voor mogelijke tegemoetkoming in de kosten:
zie de polisvoorwaarden van uw zorgverzekeraar.*