

Deze keer een wat filosofische nieuwsbrief, over

Grip houden en loslaten

Ik heb aan deze nieuwsbrief ook een enquête gekoppeld, zie onderaan voor meer informatie en link.

Iedereen herkent de situatie: er gebeurt iets in Nederland, in de Tweede Kamer worden vragen gesteld en de minister belooft maatregelen te nemen. Er komen nieuwe wetten, maatregelen, richtlijnen, procedures en vervolgens klagen alle betrokkenen over de toegenomen regeldruk... Vorig jaar liep ik bij een fysiotherapeut en hij gaf aan even veel tijd kwijt te zijn aan alle administratie als aan behandelingen. Ook van andere mensen die in de zorg werkzaam zijn, hoor je vergelijkbare verhalen. En ik erger mij telkens op het vliegveld over het gehannes dat ik maximaal 100 ml aan vloeistoffen mag meenemen in mijn handbagage, een maatregel die ingevoerd is nadat terroristen in 2006 probeerden om een [aanslag](#) te plegen (die verijdeld werd).

Natuurlijk gebeuren er ernstige zaken die we graag willen voorkomen. Maar of wetten en regels de oplossing zijn? Er zijn steeds meer twijfels over de [stuurbaarheid](#) van de samenleving. En door de privatiseringen heeft de overheid de laatste jaren zelfs minder grip gekregen op allerlei instanties. Maar "laissez faire", alles op zijn beloop laten, werkt ook niet. Ik ben wel eens in landen geweest waar de verkeersregels minder strikt nageleefd worden, het resultaat is meer verkeersslachtoffers....

Ook in bedrijven...

Ook in bedrijven zie ik dit regelmatig gebeuren. Een projectmanager is zo druk bezig met iedereen en alles te controleren en vervolgens te rapporteren aan het management dat er allerlei assistent-projectmanagers, projectcontrollers en zo worden aangesteld om maar grip te houden. Het doet mij soms denken aan het verhaal over de [kanorace](#). Alles moet voorspelbaar zijn, gekwantificeerd worden, we willen alles meten. We maken Plan-Do-Check-Act cirkels om de controle te vergroten. Medewerkers worden resources. Maar worden projecten beter voorspelbaar door meer controle? Worden medewerkers productiever als ze de hete adem van de baas in hun nek voelen?

Interessant in dat opzicht is het [Rijnlands](#) versus het [Angelsaksisch](#) bedrijfsmodel: Het Angelsaksische model gaat uit van een hiërarchie waarin top-down orders worden gegeven met een sterke focus op shareholder value. Voorspelbaarheid is belangrijk en wordt bereikt via gestroomlijnde bedrijfsprocessen. Het Rijnlandse model gaat uit

In Management Scope staat een beknopt [artikel](#) waarin beide modellen op een genuanceerde manier met elkaar worden vergeleken.

van overlegstructuren met focus op stakeholder value. Klanttevredenheid is belangrijk en wordt bereikt door goed opgeleide vakmensen in te zetten. Uit onderzoek van Bezemer, Van den Bosch en Volberda (Aandeelhouderswaarde versus stakeholderwaarde, 2012) blijkt dat in 1992 slechts 13% van de top-100 beursgenoteerde bedrijven in Nederland Angelsaksisch georiënteerd was, en dat dit percentage in 2006 gestegen was naar 74% en nu rond de 80% is... Er is overigens ook nog een [Scandinavisch](#) bedrijfsmodel.

Er zijn overigens nog allerlei andere mogelijkheden om bedrijven te leiden. In dat opzicht is het interessant om te kijken naar het werk van [Ricardo Semler](#) over [democratische ondernemingen](#). Of een bedrijf als de Morning Star dat een volledige netwerkorganisatie is zonder managers: <https://www.youtube.com/watch?v=Ej4n3w4kMa4>. En verdiep je eens in [dienend leiderschap](#) en [zelfsturende teams](#).

Ook leuk om te zien hoe [Buurtzorg](#) bezig is om zich zo te organiseren dat de mensen op de "werkvloer" zich weer eigenaar voelen.

Ik kom regelmatig mensen tegen die klagen over de manier waarop hun organisatie geleid wordt. De ervaring leert dat het lastig is om daar wat aan te doen. Je kunt het bespreken met je leidinggevende of aanklaarten bij de ondernemingsraad. Soms werkt dat, het is zeker de moeite waard om het te doen maar vaak levert het weinig op. En dan heb jij de keus: kun jij je ergernis loslaten? Of laat je de organisatie los en ga je ergens anders werken? Overstappen naar een andere organisatie kan soms een opluchting zijn. Maar zorg dat je van te voren wel zicht hebt op de cultuur van die nieuwe organisatie, je wil niet van de regen in de drup terecht komen. Op <http://www.carrieretijger.nl/carriere/solliciteren/banenjacht/organisatiecultuur> vind je wat tips.

En hoe is dat voor jezelf?

De laatste jaren krijgen we steeds vaker te horen dat geluk maakbaar is. We moeten werken aan onszelf, we moeten authentiek zijn, onze droom leven. Op Facebook zie je vooral positieve verhalen. Het resultaat is dat als dat niet lukt, we vinden dat we falen. Dus proberen we grip te krijgen op onze leefomgeving, in de hoop dat via deze grip we sturing kunnen geven aan ons leven. Als coach probeer je coachees handvatten hiervoor te geven. Ook de overheid verwacht van ons dat we zelfredzaam zijn, verantwoordelijkheid nemen.

Maar hoeveel invloed heb je op je leven? En op je gedrag? Met ouder worden merk je dat je fysiek achteruit gaat. Je kunt je wel voornemen om op je vijftigste nog een marathon te gaan lopen, maar is dat reëel? En wat vind je van jezelf als het niet lukt? Ben je dan een loser? Het gros van ons gedrag is onbewust, reclame maakt daar gretig gebruik van. Dus blijkbaar wel beïnvloedbaar maar moeilijk door onszelf.

De menselijke geest is verslaafd aan controle. Zelfs het loslaten van controle probeert hij nog onder controle te krijgen..

Ook hier zie je tegenbewegingen. Uitgangspunt van het [Boeddhisme](#) is dat het leven onvolmaakt is en dat het accepteren hiervan leidt tot verlossing (dit is Boeddhisme is een notendop, er is natuurlijk veel meer over te vertellen). Een van de onderdelen van Boeddhisme is [mindfulness](#) dat momenteel behoorlijk in de belangstelling staat. Bij mindfulness gaat het ook over volledige aanvaarding van alles wat er is. Mindfulness wordt weer gebruikt bij [Acceptance and commitment therapy](#) (ACT), waarbij cliënten geleerd wordt zich te richten op zaken die ze op directe wijze kunnen beïnvloeden, zoals hun eigen gedrag, in plaats van controle proberen te krijgen over ervaringen die niet direct te beïnvloeden zijn, zoals emoties en gedachten.

Dus gewoon dobberen en alles over je heen laten komen? Go with the flow, met alle winden meewaaien, een speelbal van de golven zijn? Ik denk dat dat ook niet werkt. Het is een kwestie van de balans vinden tussen grip hebben en loslaten. Leven in het hier en nu (wel een modekreet), maar ook terugkijken op je verleden, dromen hebben, plannen maken, een stip hebben op de horizon. En mild zijn voor jezelf als het toch niet lukt!

Zo nu en dan even niets doen, helpt om die balans te vinden. Voor sommige mensen is dat een eind wandelen in een bos, onderuitgezakt in de zon zitten, voor anderen werkt mediteren. Even geen prikkels waarop je hoeft te reageren. En aangezien die balans niet iets statisch is maar ook bijgesteld mag worden, helpt het om regelmatig zo'n situatie te creëren...

Ik wil graag wat feedback krijgen op deze nieuwsbrieven, dit is alweer nummer 14. Vandaar dat ik een enquête gemaakt heb. Ik stel het erg prijs als je deze enquête wilt invullen, het kost maar een paar minuten. En als aanmoediging maak ik voor elke ingevulde enquête 1 euro over aan een goed doel.

Je kunt de enquête invullen op

<http://www.surveio.com/survey/d/D6X2H5H8H9E1N4Y9E>

Tot slot nog wat **aanvullende informatie**:

- Op mijn [website](#) kun je een pdf versie van deze en vorige nieuwsbrieven vinden, deze is gemakkelijker te printen.
- Je mag (delen van) deze nieuwsbrief vrijelijk gebruiken. Een bronvermelding wordt op prijs gesteld maar is niet verplicht.
- Doorsturen naar anderen waarvoor je denkt dat deze nieuwsbrief nuttig is: vooral doen!
- Opmerkingen en vragen over deze nieuwsbrief kun je mailen naar coach@nicomeijerman.nl.
- En als toetje nog 10 levenslessen: <http://www.tvc.nl/nl/actueel-en-nieuws/10-levenslessen-die-iedereen-moet-kennen>

