

INTERVIEW *TRENDS*

tekst: Sofie fest fotografie: n.a.t.



JOS ROVERS, HET EERSTE HUIS TRAINING & CONSULTANCY:

“WORK-LIFE? MENS ZIJN IN JE WERK!”

Processen stroomlijnen, targets halen, resultaten genereren, een gecontroleerde groei realiseren; het bedrijfsleven legt zichzelf een steeds hogere druk op en de mens moet daar zijn weg maar in zien te vinden. Het Eerste Huis Training & Consultancy draait de zaak om. “Organisaties verlangen betrokkenheid en medewerkers willen ook graag iets van zichzelf laten zien, dus schep het juiste klimaat voor zelfontplooiing,” zegt directeur Jos Rovers. “Geluk vormt de grootste werkmotivatie.”

De andere kant kent hij als geen ander, met twintig jaar ervaring in het bankwezen, grotendeels in leidinggevende en directiefuncties. “Managers die haarfijn cijfers analyseren lopen daar genoeg rond. Ik merkte zelf dat ik er anders in stond en dat medewerkers mij op een andere manier bekeken. Ze kwamen langs voor een informeel praatje, een serieus gesprek, een advies, waarin ik een stukje levenswijsheid met ze kon delen. Dat deel gaf mij voldoening, maar de algehele cultuur begon me steeds meer tegen te staan, dus besloot ik tien jaar geleden een streep onder die carrière te zetten en mijn gevoel te volgen. Ik hield mezelf voor dat organisaties hun mensen iets moeten laten doen dat ze echt willen doen. Je hoort vaak de term work-life balance en eerlijk gezegd vind ik dat een raar woord, want het impliceert dat werk en kwaliteit van leven niet tegelijk plaatsvinden. In 2010 richtte ik Het Eerste Huis op rondom het motto: als je organisaties wilt veranderen, begin dan bij de mensen.”

LAKOTA-STAM

Het verhaal van Rovers duikt al gauw de diepte in wanneer hij de bedrijfsnaam verklaart. “Die verwijst naar een eeuwenoude projecttool, ontwikkeld door de Lakotastam in Noordwest-Amerika. Wanneer deze indianen een groot vraagstuk voor de kiezen kregen, tekenden ze een manifest in de vorm van een cirkel met acht stappen. Die liepen ze één voor één door en daarbij dienden ze telkens bepaalde vragen te beantwoorden. Wij hebben dat vertaald naar acht ‘huizen’ waaraan je werk zou moeten voldoen. De reis begint bij het eerste huis: intentie, datgene wat je wilt bereiken. Hoe beter je dat voorbereidt en vaststelt, hoe meer effect de volgende stappen zullen opleveren. Sjoemel je in die eerste fase een beetje, draai je eromheen, doe je alsof, dan zal de uitkomst middelmatig zijn. Helderheid over verlangen en intenties legt de basis om voldoening en kwaliteit te halen uit werk, leven, leiderschap en samenwerking. Daar plukt de gehele organisatie de vruchten van.”

EIGENAARSCHAP

Volgens Rovers past deze insteek bij de tijd van nu. “Organisaties vragen van medewerkers meer dan van negen tot vijf hun programma afdraaien, hun taak uitvoeren. Ze verlangen betrokkenheid en nu komt het mooie: mensen willen ook graag iets van zichzelf laten zien, aangesproken worden op wie ze echt zijn en wat ze in essentie brengen, namelijk hun talenten en bevoegdheid. Het geeft hen voldoening als ze toegevoegde waarde kunnen bieden en ‘eigenaarschap’ ervaren, wat verder gaat dan alleen verantwoordelijkheidsgevoel. Er zit ook een component in van trots, samenhangend met een bijdrage van de mens als geheel. De juiste invulling van je rol vraagt niet alleen energie, maar gééft het ook en daar ligt een cruciale factor. Met die insteek ondersteunen wij organisaties, teams, managers en individuen in verandertrajecten, om nieuwe richtingen te vinden en om ‘vastlopers’ in samenwerkingen te doorbreken. Hoe? Door de mensen te betrekken in wie ze echt zijn en wat ze willen doen.”

BREDERE INTELLIGENTIE

Na analyse van de specifieke sector en markt om de opdracht geëngageerd te kunnen uitvoeren start Het Eerste Huis een traject om energie in een organisatie te injecteren, zij het op een manier die Rovers als ‘anders dan anders’ aankondigt. “We gaan de mensen niet vermoeien met PowerPoint-presentaties, maar brengen ze rechtstreeks met elkaar in contact, stellen verdiepende vragen en halen de onderlinge relaties en de betekenis daarvan naar de oppervlakte. Dat heeft in zeer hoge mate een holistisch karakter. We kijken naar de mens als geheel, niet alleen naar het cognitieve aspect, zoals feiten en data. Tijdens de sessies doen we een beroep op de gevoelswereld, de intuïtie, waarmee we een veel bredere intelligentie aanboren en uitgebreid de tijd nemen om een veranderproces te bewerkstelligen. Dat bevat elementen als reflecteren en ontdekken, dus leren zien wat je eerst



niet zag en op die manier een doorbraak bereiken. In onze methodiek onderscheiden we vier componenten: mindfulness, Ontwikkelingsaanpakken, creatieve processen en Theory U.”

GEDACHTEN BEHEERSEN

Het begrip mindfulness geniet inmiddels een redelijke bekendheid, maar Rovers licht het toch even toe. “Je ontwikkelt een bewustwording van het gegeven dat gedachten die je hebt niet automatisch bepalen wie en wat je bent. Wanneer je dat verschil gaat zien, krijg je er controle over. Dan creëer je bij jezelf het vermogen om je gedachten te beheersen, besturen, veranderen. Mensen zetten dingen vaak vast in hun hoofd. Ze zeggen tegen zichzelf: ‘Ik ben moe’, ‘dit kan ik niet’, ‘daar heb je haar weer’ en leggen zich daarbij neer. Wij leren hen om dat te doorbreken via mindfulness, een methode die een grote wetenschappelijke achtergrond kent. Wanneer je dit toepast, reageert je

lichaam daar positief op. Je zult beter slapen, je bloeddruk daalt, je hartslag wordt rustiger en je vitaliteit neemt toe. Cognitief levert dat minder stress en meer overzicht op, wat zich binnen je handelingsrepertoire vertaalt in onder meer een hogere productiviteit en een grotere draagkracht. Mindfulness vormt het wetenschappelijke antwoord op ‘druk-druk-druk’. Laat niet toe dat alles je overkomt, maar stop of vertraag, haal adem en reflecteer. Dat geeft veel ruimte om heldere keuzes te maken.”

HOLLEND PAARD BESLAAN

De tweede methode die Het Eerste Huis toepast heeft een opvallende insteek. “Ontwikkelingsaanpakken gaat uit van het principe dat je iets nieuws ontwikkelt terwijl je het aan het doen bent,” vertelt Rovers. “Spelenderwijs, feitelijk. Niet eerst ontwerpen en implementeren, maar op kleine schaal en gedoseerd aan de slag gaan. ‘Een hollend paard beslaan’ of ‘een vliegtuig bouwen in de lucht’, zoals sommigen het uitdrukken. Mensen willen plannen, maar dat werkt in de huidige maatschappij niet goed meer, want het vertraagt de totstandkoming en in een tijd van een markt en concurrentie die zich snel ontwikkelen loop je dan al gauw achter de feiten aan. Organisaties worden ook steeds groter en complexer, gerelateerd aan andere eisen die klanten en mensen in het algemeen stellen. De tijd van indrukwekkende plannen en geldverslindende projecten ligt echt achter ons; organisaties moeten snelheid maken.”

ONTWIKKELINGSAANPAKKEN GAAT UIT VAN HET PRINCIPE DAT JE IETS NIEUWS ONTWIKKELT TERWIJL JE HET AAN HET DOEN BENT

ZELFORGANISERENDE TEAMS

In dat kader heeft Het Eerste Huis zich ontwikkeld tot een van de leidende partijen in het implementeren van zelforganiserende teams, zonder leidinggevende(n). “Mensen die op de juiste plek zitten, aansluitend bij hun talenten en vaardigheden, kunnen prima autonoom aan de slag. Voorwaarde is dan wel dat ze hun werk, hun bijdrage als zinvol beschouwen en daarin hun motivatie vinden. Wetenschappelijk onderzoek heeft uitgewezen dat professionals zonder aansturing zelfs beter functioneren. Leiding werkt dikwijls contraproductief. Vergelijk het wanneer een puber ‘s winters het huis verlaat en moeder zegt: ‘Doe een sjaal om.’ Dingen die je allang weet toch te horen krijgen, dat maakt je een beetje narrig. Het gedrag van een manager vormt de meest voorkomende reden voor mensen om een bedrijf te verlaten, veel meer dan de inhoud van het werk en de organisatie. Overigens is het een misverstand dat binnen zelforganiserende teams iedereen alleen maar zelfstandig zijn taak uitvoert. Je legt met elkaar een heldere structuur vast, met een onderlinge koppeling van werkzaamheden, verantwoordelijkheden en flexibele rollen. Daaromheen richt je nieuwe vormen van werken en overleg in, waarbij volop ruimte voor checks en balances bestaat.”

WIJSHEID EN INTELLIGENTIE

Creative processen en Theory U licht Rovers in één keer toe, vanwege de sterke onderlinge samenhang. “De mens beschikt van nature over veel wijsheid en intelligentie, die we echter niet in de volle bandbreedte aanboren. Vaak benadrukken we de cognitie, de ratio, het denken. Intelligentie ligt echter ook op het fysieke, emotionele en spirituele vlak. Een voorbeeld van dit laatste is de vraagstelling: ‘Wat betekent dit of dat voor mij en hoe vormt het me als mens?’ Wanneer je je daarvan bewust wordt en de onderlinge samenhang tussen deze aspecten gaat doorzien, leg je verbanden en verkrijg je inzichten. Die kenmerken zich door een blijvend karakter, in tegenstelling tot veranderingen, die je altijd kunt terugdraaien. Het complete palet van intelligentie, sensoren, wijsheid en informatie geeft een ongelooflijke en vaak verrassende verdieping in je eigen ik en dat stelt je in staat om je dagelijks functioneren positief te beïnvloeden.”



9

SOCIAAL SYSTEEM

Het Eerste Huis richt zich volgens Rovers niet op een leerproces van buiten- of bovenaf, maar van binnenuit, met een impuls om het echt te willen en te doen. “Geluk geldt als de grootste werkmotivatie en geeft je de energie om te ontplooiën. Wanneer wij met groepen aan de slag gaan, zoals een team, een MT of een gehele organisatie, kijken we naar het gehele systeem, met de onderlinge samenwerking en ieders rol daarin. Het begint met het kweken van onderling vertrouwen. We brengen mensen met elkaar in gesprek en stimuleren hen om over hun beleving van situaties te praten. Daarna bewegen we stapsgewijs toe naar een andere manier van samenwerken. MBA-opleidingen leren managers te sturen op resultaten, doelen, KPI's en dat is op zichzelf prima, maar het komt pas echt tot zijn recht wanneer het sociale systeem binnen je organisatie goed functioneert. Veel partijen oriënteren zich vooral op mentale modellen, maar het mens-zijn ligt veel genuanceerder en vraagt om een veel bredere kijk. Daar ligt de kracht van Het Eerste Huis. Met een uitgebreid netwerk van trainers, psychologen, consultants en andere specialisten ontwikkelen we organisaties succesvol vanuit de menselijke kant en dat levert ons heel loyale klanten op.”

Meer informatie: www.heteerstehuis.nl