

## 'Leren veranderen, durven bewegen'

### **Vitaliteit en mobiliteit bepalen je 'marktwaarde'**

#### ***Inleiding***

Vitaliteit en mobiliteit bepalen je marktwaarde. Gezondheid en het vermogen om in de gewenste richting te bewegen is zowel voor je beroep als voor je privé leven erg belangrijk.

Wat is je marktwaarde binnen het bedrijf waar je nu werkt en wat is 'daarbuiten' je positie op de arbeidsmarkt?

Het is zaak om hier regelmatig bij stil te staan. In een tijd waarin een baan voor het leven niet meer bestaat en dezelfde functie al helemaal niet meer, is bewustzijn en actie gevraagd, om voortdurend in je mobiliteit te blijven investeren. Vitaliteit (gezondheid) speelt een belangrijke rol om als werknemer aantrekkelijk te blijven.

#### ***Contact en contract***

Het contact en het contract tussen de organisatie als werkgever en de professional als werknemer, zijn dynamisch. De technologische en maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste decennia hebben de wereld in hoog tempo ontsloten. Dit heeft niet alleen voor nieuwe concurrentieverhoudingen gezorgd maar stelt ook nieuwe eisen aan de onderlinge samenwerking binnen organisaties. Het 'ontsluiten' van de wereld heeft tot gevolg dat waarheden en zekerheden steeds minder waar en steeds minder lang zeker en houdbaar blijken te zijn. Dit kan op individueel niveau een afname aan vertrouwen, zekerheid, veiligheid en stabiliteit veroorzaken met mogelijk angst en verlamming als gevolg. Dit is een ongunstige situatie om je talent te ontwikkelen en te benutten en deze ongewenste ontwikkeling staat succesvol functioneren en leven in de weg. Het is daarom zaak om ook op persoonlijk niveau je innerlijke wereld te ontsluiten. Hierdoor wordt je mobiliteit (beweeglijkheid) in denken, voelen en handelen positief beïnvloed en ontstaan er meer mogelijkheden voor individu en

organisatie om 'hetzelfde' anders te doen. Dit vraagt om een lerende houding.

#### ***Leernoodzaak***

De praktijk leert dat het bij verandering van strategie en beleid, relatief eenvoudig is de nieuwe spelregels te implementeren als dit hand in hand gaat met 'bewust leren'.

Strategie en beleid vraagt vaak om nieuwe competenties. Welke competenties dat zijn dient vastgelegd te worden in de 'Leernoodzaak'. De Leernoodzaak (strategische intentie is gebaseerd op de zelfkennis en kunde van de organisatie) maakt duidelijk over welke kwaliteiten de medewerkers dienen te beschikken om als bedrijf succesvol verder te kunnen ondernemen.

Welke competenties missen we in onze structuur, cultuur, technologie, leiderschap, managementvaardigheden en hoe gaan we die, op welke manier en binnen welk tijdspad, ontwikkelen? Deze competenties dienen organisatiebreed, op afdelingsniveau en op persoonlijk niveau ontwikkeld te worden. Pas jij in dat nieuwe plaatje?

#### ***Leerintentie***

De Leernoodzaak is gekoppeld aan de 'Leerintentie' van de medewerkers.

De Leerintentie en het commitment daaraan van de professional dient in kaart gebracht te worden.

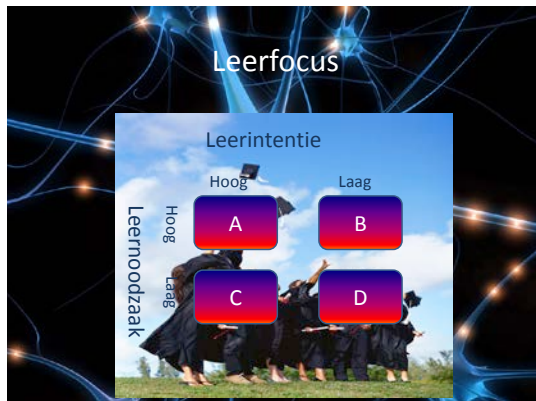
Welke leef, werk en leerintenties heeft de professional om 'opnieuw' te gaan voldoen, of te kunnen blijven voldoen, aan de nieuwe spelregels en eisen, die een gevolg zijn van (nieuw) beleid, om succesvol en betrouwbaar de (nieuwe) functie in te kunnen vullen?

Iedereen dient zich bij het veranderen van strategie en beleid te realiseren dat functies ophouden te bestaan of veranderen en dat het niet 'vanzelfsprekend' is dat de professional een nieuwe functie ambieert en in staat geacht mag worden, die nieuwe functie naar behoren te kunnen invullen.

De leerintenties vinden we bijvoorbeeld terug in het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP).

Bij leren worden waarheden en veiligheden, die kenmerkend waren voor de normale interactie, voor een deel ingeleverd. Dit proces tast de veiligheid en comfortzone aan. Het aangaan en

aanleren van nieuwe interactie kwaliteiten kan als onveilig ervaren worden.



Leernoodzaak en Leerintentie maken deel uit van een 'bewust' leerproces, dat naarmate de uitgangspunten van leren beter bekend, begrepen en geaccepteerd zijn, succesvol kan verlopen.

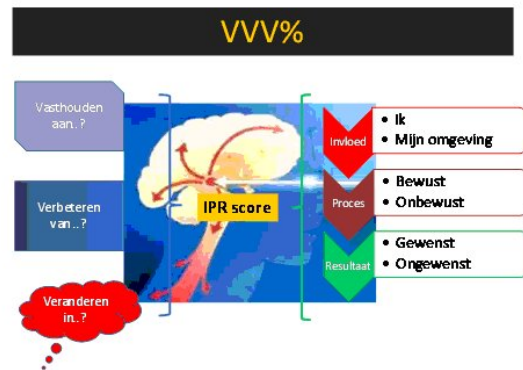
*'Wanneer men erin slaagt een optimale afstemming te realiseren tussen de organisatiedoelen en de belangen en motieven van de individuele medewerkers, kan dit leiden tot een effectieve synergie van zowel de beoogde organisatieverandering als de persoonlijke ontwikkeling'. Bergenhenegouwen, e.a. (1998)*

### Urgentie

De praktijk leert dat de mate van urgentie bij verbeter- en veranderingsprocessen een belangrijke rol speelt. Zowel bij de organisatie als bij jou als medewerker. Ongenoegen met de situatie, het 'ZAT' zijn...is de voedingsbodem van de behoefte en noodzaak om te verbeteren of te veranderen. Ook moet duidelijk in kaart gebracht worden op welk organisatie niveau, en bij welke medewerkers, die noodzaak tot verbeteren of veranderen echt ervaren wordt. Als er geen dwingende noodzaak gevoeld wordt om te verbeteren of te veranderen zal het resultaat van de nieuwe strategie en beleid minimaal zijn of zelfs een negatief effect hebben op motivatie en prestatie van alles en iedereen. De urgentie kan onderzocht worden door vast te stellen wat het VVV% is? Dat meetproces dient zowel op organisatieniveau,

afdelingsniveau en functie niveau plaats te vinden.

- Waar willen we aan blijven vasthouden?
- Wat dient er verbeterd te worden?
- Wie gaat Wat veranderen?



### Loek Boumans

- Talent manager
- Zelfkennis econom

Voor meer informatie surf naar [www.catharsistm.nl](http://www.catharsistm.nl), [www.biontica.com](http://www.biontica.com), [www.ikbenhetzat.nu](http://www.ikbenhetzat.nu)