

De vermoeide organisatie

De afdelingsmanager:

“We moeten opener en eerlijker zijn over onze belangen. We roepen dat we open zijn, maar we hebben het lef niet om écht met elkaar in gesprek te gaan. Openheid betekent kwetsbaar zijn, daar is vertrouwen voor nodig en dat is er vaak niet.”

De medewerker:

“Het is al zo vaak geprobeerd maar dat gaat hier echt niet werken hoor.”

De HRM manager:

“Het punt is dat er niet voldoende vertrouwen is in elkaar. Wantrouwen creëert schotten.”

De divisiedirecteur:

“We denken niet in het algemene belang, maar vooral aan ons eigen aandeel. Het belang van de klant staat niet voor op ons netvlies”.

De teamleider:

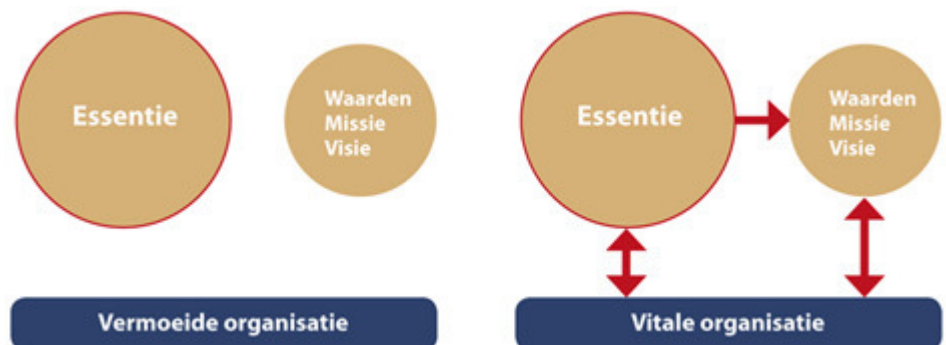
“Er wordt telkens weer iets nieuws bedacht daar bovenin. Ik geloof er zelf niet in en dan moet ik ook nog mijn mensen motiveren? Ik zou niet weten hoe.”

Een vermoeide organisatie verspilt ongewild energie aan zaken die niet bijdragen aan het primaire proces.

Hoe komt het dat:

- Er onvoldoende vertrouwen is tussen mensen die toch heel nauw moeten samenwerken?
- De klant/cliënt vaak niet centraal staat in denken en doen?
- Er zoveel eilandjes zijn binnen de organisatie?
- Niet iedereen gemotiveerd lijkt om een bijdrage te leveren?
- De ene medewerker zich wel betrokken voelt bij de organisatie en de ander niet?

Dit zijn kenmerken van een organisatie waar mensen het contact met de essentie en waarden van de organisatie zijn kwijtgeraakt. Er is weinig dialoog over wat juist en wenselijk is en wat mensen samen ervaren. Er ontstaat ruimte voor eigenbelang, wantrouwen, ad hoc besluiten en denken vanuit beperkingen in plaats van mogelijkheden. Dit leidt tot onnodig energieverlies, het put de organisatie en haar medewerkers uit.



Essentie is niet wat de organisatie *doet* maar ten diepste *is*:

- ❖ Haar opdracht: de bijdrage die zij wil leveren aan de wereld.
- ❖ Haar innerlijke kracht: de kwaliteit die in de genen van de organisatie zit.