

Mensen zijn net machines. Als je op de juiste knoppen drukt, komen ze in beweging.

Door Steven de Lira en Karen Sjouke

Ben je verantwoordelijk voor het beter laten presteren van mensen? Hoe doe je dat? Het is belangrijk want continu verbeteren is de noodzaak voor bedrijven. Hoe zorg jij ervoor dat jouw mensen scherp zijn, creatief meedenken en proactief zijn in het aangaan van uitdagingen?

Mensen in beweging brengen is een proces en te beïnvloeden. Het is zoals de beroemde uitspraak van Cruiff: "Voetbal is simpel. Maar simpel voetballen is het moeilijkste wat er is." Mensen zijn op het gebied van motivatie in feite een machine met twee knoppen die complexe processen op gang brengen.

Knop 1: Help mensen te ontdekken wat hun talent en ambitie is.

Knop 2: Doe een beroep op hun talent en ambitie.

Ja, zo simpel kan het zijn! Maar wacht even voordat je begint met op deze knoppen te drukken. Een moderne trein bedienen je ook maar met een paar knoppen, maar hierachter schuilt een reeks van acties gebundeld in processen. Als we een parallel trekken tussen mensen en machines dan lijken mensen nog een ouderwetse stoomlocomotief op het gebied van zelfmanagement en motivatie. Er is jarenlang te weinig onderhoud gepleegd aan en te weinig geïnvesteerd in onze non-cognitieve ontwikkeling. Waardoor, als je nu op een knop drukt, het net als bij een stoommachine lang duurt voordat mensen in beweging komen. Daarnaast heeft de machinist veel tact en gevoel nodig om de machines te bedienen en heel te houden. Verkeerde timing van veel kolen op het vuur kan leiden tot veel stoom in de ketel op verkeerd moment. Dit kan simpeler!

Knop 1. Het merendeel van de mensen kan niet vertellen wat hen bijzonder of uniek maakt. Dit is een pijnpunt en de realiteit van onze huidige samenleving en ons onderwijssysteem. De eerste 25 jaar van het leven zijn de meesten van ons onvoldoende bezig met vragen als "Wie ben ik? Wat wil ik? Wanneer ben ik maximaal waardevol? Waar word ik gelukkig van?" Daarnaast worden onze school- en baankeuzes te veel bepaald door rationele argumenten, zoals netwerk en reisafstand. We maken onze 'life changing choices' vaak niet op basis van onze eigen groei- en leerbehoeftes. We weten vaak niet eens wat deze behoeftes zijn. Wij worden gevormd door een combinatie van ons DNA, onze ervaringen, opvoeding, opleiding(en), levensthema's,

frustraties, successen, maatschappelijke thema's, angsten en mensen die op ons pad zijn gekomen. Het zijn tientallen ingrediënten die leiden tot een uniek persoon genaamd 'IK'. Onze maximale potentie is het kruispunt waar de zojuist genoemde zaken met ons talent, leerbehoefte, ambitie en kansen bij elkaar samenkomen.

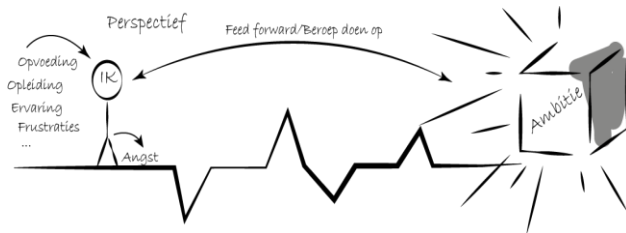


Help mensen hun kruispunt te ontdekken. Dit kruispunt bepaalt immers hun perspectief, hoe zij naar de wereld kijken en bepaalt de kansen die ze wel en niet zien. Je "IK" ontdekken is een proces dat begint met het stellen van de juiste vragen in een veilige omgeving. De veiligheid die jouw medewerkers ervaren wordt bepaald door jouw eigen perspectief als machinist.

Je zal je bewust moeten zijn van hoe je zelf naar de wereld kijkt. Je zal bezig moeten zijn met je eigen talenten en met jouw eigen angsten en valkuilen. Hoe verder jij bent in je eigen persoonlijke ontwikkeling, hoe 'objectiever' (met minder waardeoordeel) je naar de ander kan kijken. Mensen helpen zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen is volgens onze visie 20% vaardigheid (coachplan, open vragen enzovoort) en 80% attitude en intentie. Hoe oprecht nieuwsgierig ben je? Of ben je bezig met je eigen denkbeelden, angsten en frustraties te projecteren? Dit is een continue zoektocht. Hoe groter je zelfinzicht en innerlijke rust (acceptatie en omarming van je levenslessen en angsten) des te meer ruimte je anderen kan geven in hun ontdekking en ontwikkeling. De meeste aandacht en energie zit dus onder knop nummer een. Als je de tijd en rust hebt gevonden om mensen te helpen zichzelf beter te begrijpen en te ontdekken, ontstaat vertrouwen, begrip en verbinding.

Knop 2. Doe een beroep ([feedforward](#)) op iemand zijn talent en ambitie. FeedForward speelt in op twee biologische behoeftes van de mens: overleven en samenwerken. Dit eerste betekent dat de mens continu groeit, zich aanpast en sterker wordt. Het tweede gaat over het feit dat de mens een sociaal wezen is en sterker en slimmer wordt door samenwerking.

De persoonlijke ambities van individuen koppelen aan de collectieve ambitie is van groot belang. Het sluit aan bij bovengenoemde behoefte van samen iets doen, ergens bij willen horen en “er toe doen”, van toegevoegde waarde zijn.



Zo simpel is het, niet meer of niet minder. Het vergt nu nog tijd, gevoel, tact en zelfmanagement van jou om de eerste knop te bedienen. Door technologische ontwikkelingen is het nu mogelijk om met meer exacte kennis een trein sneller en exacter in beweging te brengen. We staan aan de vooravond van de technologische ontwikkelingen op het gebied van motivatie van mensen. Over een paar jaar kunnen we op basis van big data en nieuwe onderwijssystemen met meer aandacht voor non-cognitieve ontwikkeling veel sneller en met meer gemak mensen helpen om in beweging te komen. Tot die tijd moeten we het doen zonder deze technologie. Het is een continu proces net als bij een stoomlocomotief om op stoom te komen en op stoom te blijven. Zonder nieuwe energie zakt het weer in. Na elke uitdaging/baan zal je je weer de vragen stellen. Wat heb je geleerd? Wat ga je nu anders doen? En waarom? Oftewel stel onze magische, allesomvattende hamvraag: Wat is je ambitie nu?

PLATFORM
futurefit
Outgrowing ambitions

Wil jij beter worden in het bedienen van deze knoppen hierbij een drie tips:

1. Mensen met concrete ambities zijn productiever omdat ze o.a. beter kunnen prioriteren. Schrijf jouw eigen persoonlijke ambitie zo concreet mogelijk op en deel dit met een paar vrienden en familie, vraag aan wat zij van jouw ambitie vinden.
2. Persoonlijke ontwikkeling is een reis van vallen en opstaan. “Daar waar je struikelt ligt je grootste schat begraven” daarom onze leestip: Paulo Coelho ‘De Alchemist’. Een must read.
3. Een trein met meest krachtige motor komt moeilijk of niet in beweging als de rem er op staat. Zo komt een talent van persoon ook niet tot volledige bloei als hij/zij zijn angst(en) niet omarmt. Je angst(en) bespreken is nu nog een taboe, helemaal binnen organisaties. Doorbreek dit taboe, wees hierin het voorbeeld.

Steven de Lira (Curaçao) heeft een passie voor het versnellen en meetbaar maken van de persoonlijke ontwikkeling van mensen. Hij gelooft dat persoonlijke ontwikkeling een proces is en net als alle andere processen kan de persoonlijke ontwikkeling van mensen voorspeld, ontworpen en versneld worden. Als ingenieur, sportman en ondernemer, heeft Steven ontdekt dat organisaties nu geen instrument hebben om het risico van gebrek aan de betrokkenheid te managen. Gefascineerd door wat hij zag, is hij gaan onderzoeken of het mogelijk is motivatie van grote groepen mensen te beïnvloeden. Het onderzoek met TNO en Universiteit Utrecht vormt het fundament van zijn bedrijf SilkBricks, gespecialiseerd in persuasieve technologie om de ontwikkeling van grote groepen mensen en teams te versnellen met software. Met als doel dat mensen productiever en gelukkiger leven, studeren en werken.

Karen Sjouke (Den Haag) is haar hele leven bezig met mensen in beweging brengen, eerst als sporter en bewegingswetenschapper, daarna meer in de zin van: waardoor wordt een mens “bewogen”. Haar kracht ligt in het snel de vinger op de zere plek leggen bij individuen en teams. Ze leert mensen in beweging te komen door eerst stil te staan en leert mensen te luisteren naar hun lichaam. Ons lichaam heeft alles met ons meegemaakt en is daarmee een bron van informatie. Tot op celniveau heeft ons lijf geheugen. Dit is enorm handig bijvoorbeeld: je been weet hoe hoog een traprede is. Er zijn fijne, liefdevolle ervaringen, maar ook de nare dingen die ons zijn overkomen zijn opgeslagen en je kunt overvallen worden door bijvoorbeeld een blik, een geur een aanraking. Karen heeft jarenlange ervaring als manager in de zorg, weet wat het is om te presteren en targets te halen en kiest van nature de ogenschijnlijk langere weg van investeren in mensen.