

Waarom inzicht gedrag niet verandert

Drie observaties uit de praktijk

Over deze notitie

In gesprekken met HR-professionals hoor ik een patroon dat steeds terugkomt. Een medewerker functioneert, maar niet echt. Er zijn gesprekken geweest. Misschien coaching. Het bewustzijn is er. En toch verandert het gedrag buiten die gesprekken nauwelijks.

Dat is geen falen van HR, en ook niet van de medewerker. Het wijst op iets anders. Op de plek waar gedrag werkelijk ontstaat, en op wat er nodig is om het daar zichtbaar te maken.

Deze notitie bevat drie observaties uit de praktijk. Geen theorie en geen stappenplan. Alleen drie dingen die ik zie gebeuren, plus een vraag bij elk om even bij stil te staan.

1

Gedrag ontstaat in het moment

Verandering vindt niet plaats in een gesprek. Het gebeurt, of gebeurt niet, op het moment zelf. In een overleg, aan het einde van een werkdag, of in de avond als de laptop toch nog wordt opengeklapt. Op die momenten is er niemand aanwezig. Alleen een reflex die jarenlang heeft gewerkt.

Denk aan één medewerker. Op welk moment van de dag verliest hij of zij zichzelf het vaakst? En wat weet jij daarvan, wat hij zelf nog niet ziet?

2

Patronen zitten in kleine, automatische reacties

Organisaties zoeken vaak naar grote oorzaken. Maar gedrag leeft in de details. De toon waarop iemand instemt terwijl hij dat niet wil. Glimlachen terwijl er irritatie onder zit. Of, een grapje maken op het moment dat het eigenlijk serieus wordt. Die kleine momenten zijn niet willekeurig; ze zijn geoefend, zonder dat iemand het doorheeft.

Welke kleine reactie zie jij bij jouw cliënt die hij zelf niet benoemt, en heb jij dat al hardop besproken in jullie gesprekken?

3

Zonder terugkijkmoment blijft gedrag onzichtbaar

Veel gedrag speelt zich af in kleine, snelle momenten. Medewerkers die daar niet bewust op terugkijken, krijgen vaak weinig zicht op hun eigen gedrag. Het gaat zo snel dat ze er als het ware overheen leven. Door een situatie achteraf rustig terug te halen, zonder oordeel, wordt zichtbaar wat er gebeurde.

Hoe helpt jouw begeleiding de cliënt om gedrag zichtbaar te maken op het moment dat het er toe doet, niet achteraf, maar dichtbij de situatie zelf?

Tot slot

Deze drie observaties wijzen allemaal in dezelfde richting. Inzicht is een begin, en krijgt pas waarde wanneer het doorwerkt in het dagelijks handelen. Wat een medewerker nodig heeft, is inzicht in zichzelf, en een manier om zichzelf te zien op het moment dat het gedrag zich voordoet.

Dat vraagt om een manier van begeleiden die dagelijks inzicht mogelijk maakt. Waardoor de medewerker begrijpt wat hij doet, op de momenten die er werkelijk toe doen.

Voor HR-professionals ligt hier een rol. In de manier waarop begeleiding vorm krijgt, zodat medewerkers zichzelf leren zien op het moment dat het telt.

Ik ben Hian Oey, coach-counsellor en ontwikkelaar van InBalance.

Een programma van 30 dagen, gebaseerd op een andere manier van begeleiden, waarbij medewerkers leren zichzelf te zien op het moment zelf. Als aanvulling op hoe medewerkers nu begeleid worden binnen organisaties.

Als je hier eens over wilt sparren, kun je me bellen of een bericht sturen op 06 12 50 80 60.

Met hartelijke groet.



Hian Oey