

Jezelf opnieuw uitvinden

door
Shirine
Moerkerken



Shirine Moerkerken is interventiekundige. Ze helpt bestuurders, directeuren, managers en medewerkers bij het veranderen van de wijze waarop zij antwoorden geven op maatschappelijke vraagstukken. In 2008 richtte zij Strange | Strategy and Change op en in mei 2015 verscheen Shirine's eerste boek: *Hoe ik verander*. Het boek is te verkrijgen via www.vakmedianetshop.nl.

De Nederlandse bestuurder is volgens de Financial Times gemiddeld bijna 60 jaar oud en heeft zo'n 4,5 jaar ervaring in de functie van bestuurder. Een interessant gegeven in een snel veranderende wereld die niet meer zo goed past bij bestuurders die in een tijd zijn opgegroeid waarin ze de grote leider moesten zijn en de weg moesten wijzen. Sommigen vroegen mij in voorzichtige kwetsbaarheid of ik hen zou kunnen helpen zichzelf opnieuw uit te vinden. Die vraag is trouwens al het begin van de verandering.

De betreffende bestuurders, werkzaam bij onder andere een ziekenhuis, een GGZ-organisatie, en een thuiszorgorganisatie, waren gemiddeld 10 tot 20 ouder dan de directeuren die zij aanstuurden. Die generatiekloof was zichtbaar en voelbaar. De 40'ers (directeuren) zijn opgegroeid met Senge (lerende organisatie) en Semco (zelfsturing) en werkten op de universiteit al in teams aan opdrachten. De 60'ers (bestuurders) proberen de grote vraagstukken vooral helemaal zelf op te lossen.

De bestuurder van de GGZ-organisatie, die ik coachte, probeerde voorzichtig uit wat er gebeurde als hij vertelde dat hij niet alles weet en niet alles kan. Hij nodigde mensen, los van positie of functie, maar waar hij vertrouwen in had, uit om met hem mee te denken. Er kwamen voorstellen die hij zelf nooit had durven opperen, bang voor de reactie van bijvoorbeeld een ondernemingsraad. In de coaching nodigde ik hem daarnaast uit om oordelen te vertalen naar observaties. Toen hij dat deed, bleek het aantal interventiemogelijkheden op de vraagstukken waar hij zelf nog geen antwoord op had, vele malen groter dan hij oorspronkelijk had kunnen bedenken. Hij werd creatiever en zijn gedragsrepertoire werd groter. Ineens werd ook pijnlijk duidelijk hoe noodzakelijk het voor hem was om stevig te sturen op de condities en op de morele ondergrenzen die nodig zijn om creativiteit en co-creatie toe te laten.

De meeste directeuren moesten even wennen aan hun nieuwe bestuurder. Al snel veranderde dit in enthousiasme: eindelijk een bestuurder die visie heeft en ook om hulp durft te vragen.

Hoe goed zal de zorg in Nederland blijven en hoeveel beter zal de zorg nog worden als meer bestuurders bereid zijn zichzelf opnieuw uit te vinden? |

Bestuurders 20 jaar
ouder dan
directeuren