

# Stop Workplace Drama

---

*Train Your Team to Have No Complaints, No Excuses and No Regrets*

*Marlene Chism*

*ISBN 978-0-470-88573-4*

Roddels, machtsspelletjes, slechte coördinatie van teams: symptomen van wat de auteur 'werkplaats drama' noemt. Het zijn obstakels die maken dat talent wegvloeit, die werkelijke productiviteit en winst in de weg staan en de effectiviteit langzaam maar zeker wegvreet.

Marlene Chism, communicatie specialiste, reikt ons een methodologie aan in 8 stappen om het negatief denken te doorbreken.

De kost om een goede medewerker te vervangen wordt voor een doorsnee werknemer ingeschat op 30% tot 50% van het jaarloon en voor gespecialiseerde en ervaren werknemers zelfs op 400%.

Al te gemakkelijk zegt men dat dit een normale turnover van personeel is, maar dan ontkent men de eerste factor van turnover nl. de relatie met de directe chef.

'Het drama' is de situatie, 'jouw drama' is hoe dat je hierop reageert. Misschien kan je 'het drama' niet stoppen maar je kan zeker 'jouw drama' stoppen.

Vivian Greene stelde ooit: 'Het leven gaat niet over het wachten tot de storm overgaat, maar over het leren dansen in de regen'.

Elementen van 'het drama' zijn:

- Een gebrek aan duidelijkheid (mist)
- Een relatie probleem
- Weerstand

Daarom moet je drie vragen stellen wanneer je 'drama' ervaart:

- Waar ben ik niet duidelijk?
- Wat is juist de relatie component?
- Waartegen bied ik weerstand?

## 1. Laat de mist verdwijnen.

Aannames:

- Diegene die duidelijkheid brengt stuurt het schip
- Duidelijkheid kan iedere situatie veranderen.

Mist vertroebelt je visie; eenmaal je duidelijkheid schept kan je de juiste, gemotiveerde en enthousiaste mensen aantrekken, die allen naar dezelfde objectieven toe werken.

Mist is in feite je onbekwaamheid om te focussen en het groter geheel te zien. Daarom is het noodzakelijk dat jij zelf duidelijkheid verwerft over je waarden en objectieven.

Stel je volgende vragen:

- Waar ben ik nu?
- Wat wil ik?
- Waar ligt mijn engagement?

## 2. Identificeer de kloof.

Aannames:

- De kloof is de afstand tussen punt A en punt B in referentie naar de realisatie.
- Hoe groter de kloof, hoe groter het potentieel voor 'drama'.

Velen blijven steken in de kloof tussen waar zij waren en waar zij willen zijn. Als leider weet je niet altijd vooraf wat nodig zal zijn of welke veranderingen en obstakels er zullen opduiken. Iedere significante aanpassing maakt dat je in de kloof terechtkomt.

Er zijn 2 types van kloven:

- De fysische tocht: de praktische zaken die je van punt A naar punt B brengen (SWOT, strategie, marketing plan)
- De niet-fysische tocht: spiritueel, emotioneel en mentaal proces waar je door moet om van punt A naar punt B te gaan. Wees als leider bewust dat je teamleden dit proces doormaken wanneer zij zich bedreigt voelen door veranderingen. Herken de zwakheden en beperkingen vooraleer je de tocht aanvangt.

## 3. Vertel jezelf de waarheid.

Aannames:

- Iedereen beleeft zijn leven vanuit de verhalen die zij geloven.
- Uw waarheid is slechts één versie van de grotere realiteit.
- Ontkenning is een manier om verantwoordelijkheid te ontlopen.

Wat ook jouw waarheid is, er is altijd een andere en grotere realiteit. Luister naar 'red flags' in de verhalen die je medewerkers vertellen: excuses waarom zaken niet kunnen veranderen, waarom zaken zijn zoals ze zijn en hoe anderen verkeerd bezig zijn. Hoe dikwijls hoor je niet: 'Ja, maar zo ben ik nu eenmaal!'. Een typische rechtvaardiging om verantwoordelijkheid te ontlopen.

De auteur refereert naar het 'enneagram', een persoonlijkheidsprofiel, die je helpt om jezelf te ontdekken en te werken aan je persoonlijke ontwikkeling.

Dr. David Daniels stelt dat het universeel groeiproces bestaat uit de 4 A's: Awareness (bewustzijn), Acceptance (aanvaarding), Actie en Adherence (aanhankelijkheid, vasthouden). Je kan eigenaar worden van je personaliteit in plaats van je personaliteit jou te laten domineren.

Ieder van ons heeft de keuzes en de capaciteit om veranderingen te beïnvloeden.

#### 4. Heruitvinden en terug uitlijnen.

Dit gaat over het worden van de persoon die je wil zijn zodat je in lijn in alle duidelijkheid bent met je waarden. Geef jezelf de toelating om uit te blinken en stop anderen te definiëren wie je bent.

Eckhart Tolle stelt in zijn boek 'A New earth: Awakening to Your Life's Purpose': 'Laat niet toe dat de gekke wereld je vertelt dat succes niets anders is dan een actueel succesvol ogenblik. Je kan succes niet realiseren; je kan alleen succesvol zijn!'

Vier vragen helpen je:

- Wie ben ik?
- Waar ligt mijn engagement?
- Welke acties en gedragingen liggen niet in lijn met wat ik zeg te zijn?
- Realiseer ik mijn gewenste resultaten als een leider?

#### 5. Stop het 'relatie-drama'.

Alleen als je bereid bent anders te denken over een ander persoon, kan je je relatie met deze persoon veranderen.

Relaties starten steeds op het niet-fysische niveau: zij bestaan dank zij jouw denken. Bij een eerste ontmoeting vormt zich een eerste impressie en de wijze waarop je de andere ziet evolueert eenmaal er interactie en observatie is. Je gedachten beïnvloeden je gedrag en dus je relaties.

Wanneer je anders denkt over jezelf verandert je ervaring en ook je relatie.

Je succes en ook je geluksgevoel zijn direct gerelateerd tot de kwaliteit en kwantiteit van je relaties.

Dit geldt ook voor de werkomgeving. Research door Gallup toont aan dat het hebben van één goede vriend op het werk essentieel is voor werknemerstevredenheid. Reden: 9/10 van de problemen die een werknemer ondervindt zijn te vinden in de relaties met anderen op het werk.

Vele managers ontkennen 'het drama'. Ontkenning is onze favoriete drug wanneer wij in moeilijke situaties verzeilen.

#### 6. Richt je energie.

Aanname: alles in het universum is samengesteld uit energie en alle energie systemen werken samen. De leider die de energie kan richten brengt het beste in anderen naar boven.

Het richten van energie: grenzen bepalen, noden ingevuld zien en systemen die ons helpen tijd te maximaliseren.

Jim Loehr en Tony Schwatz stellen in 'The Power of Full Engagement': Hoe meer we verantwoordelijkheid opbrengen voor de energie die wij naar de wereld brengen, hoe meer 'empowered' en productief wij worden. Hoe meer wij anderen of externe omstandigheden de schuld geven des te negatiever je energie wordt.'

De vijf vormen van energie (fysische, mentale, emotionele, spirituele en omgevings) werken samen en beïnvloeden elkaar. Daarom mag je niet focussen op één vorm van energie om positieve veranderingen teweeg te brengen.

## 7. Laat je weerstand los.

Aanname: je kan geen probleem oplossen tenzij je de situatie aanvaardt. Wanneer je naar oplossing wil voordat de weerstand is verdwenen zal je meer 'drama' creëren. De oplossing is slechts mogelijk nadat je de weerstand hebt losgelaten.

Leiders ervaren dagelijks weerstand: het team wil niet samenwerken, individuen weerstaan veranderingen, jijzelf kijkt misschien op tegen een aantal moeilijke aspecten van je job.

Vier energie patronen kunnen in weerstand geïdentificeerd worden: schuld geven, verontwaardiging, rechtvaardiging en oordeel.

Weerstand is steeds het signaal van niet-aanvaarding en het ontlopen van verantwoordelijkheid.

Verantwoordelijk: het herkennen van keuze. Laat je medewerkers zelf met ideeën, een deeloplossing of een wijze om vooruit te gaan formuleren als zij met klachten (weerstand) bij jou komen.

## 8. Wees een 'schepper'.

Herken en moedig de medewerkers met creatieve ideeën die keuzemogelijkheden zien of aanbrenge in moeilijke omstandigheden.

Als leider moet je ook 'scheppers' ontwikkelen in je team. Geef hen de kans om te komen tot bewuste keuzes: zij zullen gemotiveerder zijn.

Als conclusie stelt Marlene Chism dat niet 'het drama' het grote probleem is, maar wel de tijd die wij in het drama doorbrengen en de energie die wij eraan besteden.

Klagen is een teken van machteloosheid en bewijst dat men zijn leven laat domineren door externe omstandigheden. Spijt is meestal het resultaat van te veel excuses, van reageren in plaats van ageren, van gebrek aan vooruitziendheid.

Duidelijkheid over je kernwaarden en je engagement om deze werkelijk te beleven leidt tot minder spijt.