

HOOFDSTUK 2:

Alternatieve energiebronnen

Inleiding

Energie winnen en energie verliezen: het zijn twee uitersten die dicht bij elkaar kunnen liggen. Maar wat zijn de bronnen van je energiestatus? Wat veroorzaakt winst of verlies? In dit hoofdstuk krijgt het begrip energie meer betekenis als er wat korte, goed voorstelbare voorbeelden worden gegeven. Ook worden in dit hoofdstuk de 8 energiebronnen onthuld die gedrag en resultaat beïnvloeden.

Het puzzelwoordenboek

Fut, lust, drive, kracht, sterkte, dynamiek, daadkracht, arbeidslust, levenskracht, lichaamskracht en arbeidsvermogen. Dit zijn 11 van de 37 synoniemen die een puzzelwoordenboek geeft van het woord energie. Hoe is het met jouw fut, jouw daadkracht? En met de dynamiek en de drive van je team? Herkenbare woorden die je zo maar eens in de mond zou kunnen nemen als je werk je uitput.

Maar al staan hier alle 37 de synoniemen en geef ik nog tientallen citaten die uitleggen wat de betekenis van energie is, wat kan je er mee behalve je puzzel oplossen of bij energieverlies je onvrede uiten? “Ik heb daar echt geen fut meer voor!” Iedereen zal je begrijpen. Niemand anders dan jij kan de bron van je futloosheid toelichten. Dat je de drive mist, is goed om te uiten en voor een ander wellicht handig om te weten. Hoe het komt dat je die *drive* mist, is veel interessanter. Pas aan de hand daarvan kan je nieuwe keuzes maken, verandering aanbrengen, kracht creëren. En als de collega die naast je zit ook zegt dat hij “er net als jij geen fut meer voor heeft”, lijkt dat te impliceren dat jullie vermoeidheid op dezelfde redenen is gebaseerd. Iedereen die dat als vanzelfsprekend beschouwt, zet ik graag even met de voeten in een emmer ijsblokjes. De futloosheid kán bij ieder teamlid een andere oorzaak hebben. Vragen we daar ooit iets over aan de ander? Zelden! Ik geen fut, jij geen fut, wij begrijpen elkaar, klaar.

Het zinnetje “Ik heb daar geen fut meer voor!” bestaat alleen maar uit een groepje woorden, uit taal. Taal is gereedschap om een toestand weer te geven. Je realiseren dat er verschillende energiebronnen zijn die je toestand veroorzaken, geeft je tools om die toestand te beïnvloeden. En ik ben zo eigenwijs om te denken dat iedereen de nodige dosis pit, fut, of welk puzzelwoord dan ook heerlijk zou vinden. Ik kom nooit iemand tegen die tegen me zegt “nou, ik geniet er echt van als ik nergens puf voor heb”. Iedereen zou op zo'n moment wel een

energieboost willen. De reactie is heel simpel: dan moet je wel weten waar je de oplossing moet zoeken.

Van wollig woord naar meetbare variant

“Dat kost me zo veel energie” is de uitspraak waar hoofdstuk 1 mee begon. Het gecompliceerde daarvan is, dat iedereen zo’n beetje begrijpt wat hiermee wordt bedoeld, maar zonder er uitgebreid op door te vragen blijft onduidelijk wat de essentie van het energieverlies is. En bij zulke ‘schijnbaar loze zinnnetjes’ ontbreekt nu juist dát, het doorvragen.



Het meest interessante is ‘wat voor soort energie kost het nou?’ Of nog beter gezegd ‘wat is de bron van het energieverlies?’. Pas als je daarvan het fijne weet, kan je inspelen op energieverlies en bezien wie of wat een bijdrage zou kunnen leveren aan het verkrijgen van nieuwe energie. En nog beter, aan het voorkomen van nieuw energieverlies. En dát is wat ik iedereen toewens. Ik wil dat iedereen de kans krijgt om op het gewenste moment op de juiste knoppen te drukken. Om de roodstand in energie op te heffen. Sta er nu eens een minuut bij stil: haal je de laatste situatie op je werk voor de geest waarin je energie onder NAP was gedaald...

Oefening

1

Observeer allerlei situaties van jezelf en je team tijdens het werk. Als je denkt energieverlies of winst te zien bij collega's of als je zelf energieverlies of winst ervaart, noteer dan eens de oorzaak of oorzaken. Tot welke energiebronnen zou jij komen?

8 Energiebronnen

Soms moet je de natuur een handje helpen. Dus vanuit allerlei ervaringen met energiewinst en verlies kan je het weinig concrete en nauwelijks grijpbare begrip ‘energie’ ontrafelen en beschrijven. Energie is een beleving die je met de juiste vraagstelling en reflecties kan differentiëren. Energie is niet ontastbaar, maar verdient het in het belang van werkplezier, kwaliteit en resultaten dat je het begrip een concrete invulling geeft. Probeer maar eens zo concreet mogelijk te benoemen wat je beleving is en hoe je daaraan komt. Vraag je collega's dat ook eens te doen. Ontdek de invloed van situaties en gedragingen op je energiebeleving. Pas dan blijkt dat je goed in staat raakt onderscheid te maken in de leveranciers van energie. Oog voor de juiste energiebron is van doorslaggevend belang bij het aanpakken van energieverlies.

Observeren, luisteren, observeren, luisteren en dat keer op keer herhalen. Vragen, heel veel vragen. Geen genoeg nemen met antwoorden en doorvragen. Hoe vaak doen mensen dat? Een echte aanrader. In één teamvergadering leer je op die manier meer dan in tien eerdere vergaderingen bij elkaar. Maar nee, vergaderend Nederland stort zich graag met een overvloed aan woorden op de inhoud. En is de inhoud nou echt de bron van energieverlies? Voor een bepaald percentage wel ja. Maar neem nou eens voor het gemak aan dat bij een energiemeting zou blijken dat in 18% van de werksituaties energie wordt verloren door de inhoud van het werk. Waardoor verliezen teams dan die overige 82%? Het antwoord op die vraag is voor velerlei uitleg vatbaar. Antwoorden kunnen zijn:

“door de manier waarop we met elkaar praten over die inhoud”, “door het feit dat we dezelfde inhoud steeds herhalen en allerlei zijsporen bewandelen”. Zo zijn er nog tientallen uitspraken aan te halen. Teamleden herkennen dit als je ze ermee confronteert. Toch wordt vervolgens de oplossing voor het energieverlies vaak alsnog in de inhoud gezocht. De leerschool zit dus grotendeels in het (leren) zien en (leren) aanpakken van de juiste energiebron!

Om energie in teams beter te kunnen ‘vastpakken’ bracht een gedetailleerde observatie uitkomst. De observaties maakten duidelijk wat de veroorzakers zijn van afname van energie in teams, zowel op individueel niveau als op groepsniveau. Op groepsniveau is dit onderzoek uitgevoerd in directies, managementteams, uitvoerende teams en gemêleerde teams. De teams bestonden uit mannen en vrouwen, van verschillende culturen en godsdiensten. Het opleidingsniveau varieerde van MBO tot HBO een aantal uitzonderingen met een universitair of LBO opleidingsniveau daargelaten.

Uiteindelijk is gekozen voor een onderscheid in 8 energiebronnen. Energie blijft een verzamelwoord. Energiebronnen kunnen in elkaar overlopen zoals de kleuren in de regenboog dat doen. Dus keer op keer zal je moeten onderzoeken waar je zelf of waar de ander nou precies energie uit wint of aan verliest. Geen aannames doen, maar vragen en weten!

Wat is de bron
van jouw
energie-
verlies?



Ik onderscheid 8 energiebronnen, die in de volgende hoofdstukken centraal zullen staan:

**ENERGIEBRON:
INHOUD**

Datgene waar het over gaat. Het 'wat', het onderwerp.

**ENERGIEBRON:
ONDERLINGE RELATIES**

Betrekking van de ene persoon tot de andere.
Verhoudingen tussen de mensen om wie het gaat.

**ENERGIEBRON:
INVLOED VAN ANDEREN**

Hoe anderen jou zien en wat dat met jou doet. Hoe jij denkt dat anderen jou zien en wat dat met jou doet.

**ENERGIEBRON:
ALGHEELE BELEVING**

De versterking van het geheel aan energie. Als het ware het centrale hart tussen de andere energiebronnen. Deze energie maakt het totaal aan energie volledig.

**ENERGIEBRON:
EMOTIONELE BELEVING**

De gevoelsbeleving, de bewuste ervaring op gevoel.

**ENERGIEBRON:
MANIER VAN COMMUNICEREN**

Dat wat er in de communicatie gebeurt.

**ENERGIEBRON:
ZELFBELEVING**

Hoe het individu zichzelf bewust ervaart.

**ENERGIEBRON:
EIGEN ONTWIKKELING**

Wat er komt kijken bij ontplooiing van het individu.

Zijn er geen andere bronnen te onderscheiden? Wellicht. Veel belangrijker is dat je er iets mee kan. Iets dat jou meer energie geeft, meer werkplezier. Het onderscheid op de vorige pagina blijkt in de praktijk telkens weer werkbaar. Aan iedere energiebron kan je een aantal kernwoorden koppelen. Kernwoorden die onderzoek naar energiewinst en energieverlies en je beleving op energie zo concreet mogelijk weergeven. In hoofdstuk 3 worden alle kernwoorden behandeld.

Je bewust zijn van deze energiebronnen en er bewust naar handelen, maakt je werk gegarandeerd aangener. En als het al leuk is? Dan kan je leren om energie over te houden.

Valkuil van de inhoud

In hoofdstuk 1 refereerde ik al aan de valkuil van de inhoud. Inhoud is tastbaar. Dat heeft tot gevolg dat veel mensen in onze materialistische maatschappij de natuurlijke neiging hebben om knelpunten op andere energiebronnen toch te relateren aan de energiebron inhoud. Ik gebruik nu vijf voorbeelden die ik in de praktijk heb meegemaakt. De voorbeelden hebben naast hun verschillen één gemene deler: op de vraag 'waardoor verloor jij nou energie?' was het volautomatische antwoord vijf maal gelijk aan het onderwerp dat centraal stond in de gegeven situatie. Om de voorbeelden zo voorstelbaar mogelijk te maken, plaats ik jou als lezer er middenin.

Je hebt een gesprek met je teamleider over de aanvraag van een opleiding die je zou willen volgen. Je staat al in z'n kamer, maar het hele gesprek heb je de beleving dat de virtuele deur van je teamleider dicht zit, dat hij niet echt naar je luistert of wil luisteren. Je doet je uiterste best om je teamleider uit te leggen waarom je nou juist die opleiding wilt doen en wat de voordelen ervan zijn voor het werk...

Het antwoord dat ik kreeg op mijn vraag 'waardoor verloor jij nou energie?': mijn opleidingsaanvraag.

Je collega loopt de hele dag al te stressen. Meerdere deadlines haalt ze niet. Als ze zich haast is ze net op tijd voor de teamvergadering. Op die vergadering bespreken jullie de nieuwe geautomatiseerde intakemethode die jullie vanaf volgende week moeten gebruiken. Je gestreste collega stelt een paar vragen over de intakemethode want ze zou vandaag graag veel leren over de gebruiksfuncties. Haar hoofd zit te vol om de antwoorden echt te begrijpen...

Het antwoord dat ik kreeg op mijn vraag 'waardoor verloor jij nou energie?': de nieuwe geautomatiseerde intakemethode.

In een werkgroep bespreken de 6 deelnemende teamleden de resultaten van de ontruimingsoefening van vorige week. Steeds nemen dezelfde twee teamleden geruime tijd het woord. Niemand vraagt jou iets...

Het antwoord dat ik kreeg op mijn vraag 'waardoor verloor jij nou energie?': de ontruimingsoefening.

Jij en je collega managers bespreken de nieuwe jaarplanning. Jullie komen er niet echt uit. Je hebt zelf wel een idee om effectiever te plannen, maar de vorige keer hebben een paar van hen je uitgelachen toen jij met je idee kwam...

Het antwoord dat ik kreeg op mijn vraag 'waardoor verloor jij nou energie?': de jaarplanning.

De vergadering loopt weer eens uit. Bij ieder agendapunt wordt uitgewijd. De voorzitter laat dit gebeuren. Zoals iedere week schuiven ook nu weer diverse agendapunten door naar de vergadering van volgende week.....

Het antwoord dat ik kreeg op mijn vraag 'waardoor verloor jij nou energie?': het aantal agendapunten.

Maak van een
uitroeptekens
eens een
vraag-
teken...!



Inhoud, inhoud, inhoud, inhoud en nog eens inhoud. Ik geloof er helemaal niets van. Dit laatste voorbeeld pik ik er eens uit om op z'n minst aannemelijk te maken dat je niet (echt) of in ieder geval niet per definitie energie verliest door de inhoud: de vergadering die altijd uitloopt. Je kent 'm misschien uit je eigen werk.

De behandeling van de agendapunten die tijdens de vergadering aan de orde zijn, loopt bijna altijd uit. De gezamenlijke klacht die een team in zo'n geval onderschrijft, is dat er veel te veel punten op de agenda staan en dat dit iedere vergadering weer energie kost. Dus hoe lossen veel teams dit op? Door af te spreken dat vanaf volgende week minder onderwerpen op de agenda zullen prijken. En wat gebeurt er volgende week? Nu er minder agendapunten zijn, benut het team de ruimte om nog meer uit te wijden en van het onderwerp af te wijken. Het resultaat? Nieuw energieverlies. Er zijn trouwens ook teams die in een vergelijkbare situatie kiezen voor langer of frequenter vergaderen.

Het energieverlies is niet aangepakt daar waar de pijn zit. Het pijnpunt? De voorzitter stelt geen grenzen. Het team stelt geen grenzen. De agendapunten als zodanig kosten niet per definitie energie. Misschien is zelfs het aantal agendapunten niet debet aan het energieverlies, maar 'slechts' het gegeven dat keer op keer geen grenzen worden gesteld aan het vele praten, het niet echt naar elkaar luisteren, het uitwijden en bewandelen van allerlei zijpaden en het reageren op de inhoud van die zijpaden. Dát kost energie.

De essentie: ik beweer niet dat het aantal agendapunten geen rol kan spelen bij energieverlies, ik geef alleen aan dat het niet per definitie zo is dat het energieverlies wordt veroorzaakt door het aantal agendapunten. En juist dat is de aanname in veel situaties die ik ben tegengekomen. De inhoud is de schuldige. Als je de inhoud er zomaar uitplukt als oorzaak van het energieverlies, kan de oplossing die je vindt door (in dit geval) het aantal agendapunten te reduceren weleens van korte duur zijn. Het plezier dat je eraan beleeft, verwelkt voordat je het weet.

Nog een laatste situatie die de nadruk legt op een addertje onder het gras:

In een afdelingsoverleg, vertelt de sectormanager dat vanaf overmorgen het nieuwe registratiesysteem in werking treedt en dat dit morgen wordt geïnstalleerd. Dat is 3 weken geleden in het directieoverleg vastgesteld.

Het hele team stuitert nog dezelfde minuut door de tent. Iedereen geïrriteerd en boos. Energie zakt tot in de schoenzolen. En het registratiesysteem is de gebeten hond: "Wat moeten we er ook mee?" "Laten we dan het oude systeem maar houden!" Emoties in het kwadraat. En de sectormanager reageert weer emotioneel op de emoties: "Jullie wilden unaniem dit systeem! Jullie wisten dat het eraan zat te komen..."



plukken?

In deze trechter van emoties volgen in het gesprek allerlei inhoudelijke feiten en afspraken. Het lijkt erop dat het nieuwe registratiesysteem al een stille dood zal sterven voordat het team het in gebruik neemt.

Vraag het team tijdens het proces dat zich afspeelt in dit voorbeeld eens om de energie te toetsen op de vier kernwoorden die hoofdstuk 3 bij deze energiebron beschrijft. Wat blijkt? Unaniem vindt het team het nieuwe systeem een prima basis voor de toekomst. De training met het nieuwe systeem van een maand geleden was namelijk heel duidelijk en heeft vraagtekens en onzekerheid voorkomen. Dus? Dus het zit wel goed met deze energiebron. Eerder winst dan verlies, al doet de teamreactie anders vermoeden.

En toch zo'n heftig energieverlies? Ja, vanwege het feit dat iedereen voor het blok wordt gesteld dat morgen het systeem plat ligt en overmorgen gewerkt moet worden met een nieuw systeem. En dat terwijl 3 weken geleden al gecommuniceerd had kunnen worden wat de transferdatum zou zijn. Er is geen sprake van open communicatie, maar wel van emotioneel gedrag, weinig respect voor de planning van het hardwerkende team, veel prikkelbaarheid en tot slot stress, omdat een afdeling van 15 teamleden in een paar uur tijd een volledig nieuwe planning moet maken. Allemaal energievreters door andere energiebronnen die verderop aan de orde zullen zijn. Maar we hebben met z'n allen lekker gevit op het nieuwe systeem! Vanaf welke datum zal dat – aanvankelijk zo breed gedragen – systeem energiegevend zijn?

Je begrijpt mijn addertje neem ik aan. En bij nader inzien maak ik daar maar een anaconda van.

Je voelt waar ik naartoe wil. Mensen creëren energieverlies. Gedrag van mensen beïnvloedt iedere dag weer jouw energieniveau. Je eigen gedrag heeft invloed op jou en op anderen. Na bestudering van honderden gebruikelijke, dagelijkse situaties, werd het mogelijk om onderscheid te maken in het achttal energiebronnen dat ik onderscheid. Want als je weet waar het 'm in zit, dan kan je er verandering in aanbrengen. Mensen kunnen namelijk ook energiewinst creëren.