



10 reflectievragen

Geef vorm aan meer verbinding,
vertrouwen en voldoening in je organisatie

Voor persoonlijke reflectie en als gesprekstarter binnen jouw organisatie

Menselijkheid in organisaties, daar is niemand tegen. Sterker nog, de meeste mensen aan wie je het vraagt willen er graag meer van. Maar omschrijven wat dat dan precies is, die menselijkheid, dat is nog niet zo eenvoudig.

Eén van de manieren waarop we dat concreter kunnen maken is door te kijken naar de manieren waarop mensen zich niet menselijk behandeld voelen. Vraag mensen in je omgeving naar hun eigen ervaringen met menselijkheid in organisaties en je zult verhalen horen waarin het juist aan die menselijkheid ontbrak.

Het gaat dus om meer dan alleen de intentie. Niet alleen de wil om menselijk te zijn is belangrijk. Het handen en voeten geven aan menselijkheid en dit begrip praktisch maken vraagt meer dan alleen een goede bedoeling.

De enige manier waarop jouw organisatie menselijker wordt, is als mensen daar zelf stappen in zetten. Dat begint met het creëren van bewustwording bij jezelf en anderen, bijvoorbeeld als het gaat om (on)menselijke patronen die impliciet en subtiel in je organisatie aanwezig zijn. Maar ook het op gang brengen van een constructief gesprek binnen de organisatie is van belang; over wat menselijkheid is en wat dit betekent.

Deze 10 reflectievragen uit *De menselijke organisatie* helpen je daarbij.





“Reflection is one of the most underused yet powerful tools for success.”

– Richard Carlson

- 1 Wat betekent een menselijke organisatie voor jou?
- 2 Kun je je een werkkring of team herinneren waar je jezelf kon zijn? Welke factoren droegen daaraan bij?
- 3 Welke eigenschappen horen voor jou bij menselijk leiderschap?
- 4 Welke ruimte is er voor kwetsbaarheid in jouw team of organisatie?
- 5 Ontmenselijking in organisaties wordt door Chris Bell en Careen Khoury gedefinieerd als de ervaring van medewerkers die het gevoel hebben dat ze:
 - door hun organisatie gezien worden als een object.
 - dat hun persoonlijke subjectiviteit (beschikken over een eigen voorkeur, smaak en mening) wordt ontkend of genegeerd.
 - dat ze ingezet worden als middel of instrument om de doelen van de organisatie te bereiken.Welke voorbeelden van ontmenselijking herken jij in je eigen organisatie?
- 6 Hoe wordt aan de drie elementen van menselijkheid (verbinding, vertrouwen, voldoening) voldaan voor jou, in je werk? Welk rapportcijfer zou je geven voor elk van deze drie?
- 7 Met wie in je team of organisatie zou je meer verbinding willen ervaren? Wat is een concreet voornemen om daarin een stap te zetten?
- 8 Neem een situatie in gedachten waarin je vertrouwen is geschaad. Wat ging er precies mis waardoor dit ontstond? En wat is er nodig of mogelijk om dit vertrouwen te herstellen?
- 9 Wat is voor jou de zin van het werk voor jezelf, voor je team, voor de organisatie?
- 10 Op welk van de drie elementen (verbinding, vertrouwen, voldoening) is de grootste winst voor jouw organisatie te behalen? En hoe kun jij daarin een stap zetten?

Bron: *De menselijke organisatie* – Marjon Bohré-Den Harder

In het boek *De menselijke organisatie* ontdek je hoe je menselijkheid in organisaties praktisch toepasbaar maakt. Drie begrippen zijn daarbij cruciaal: vertrouwen, verbinding en voldoening. In dit boek worden ze ontrafeld tot concrete gedragingen en handelingen. Ook lees je meer over de achtergrond van de menselijke organisatie: wat is het en wat levert het concreet op?

