

Blog over Michaël Lansbergen – Middel of moloch?

Het is donderdag 7 november als Ingrid na 2 uur in de auto eindelijk het universiteitsterrein op rijdt. Een schril contrast met Wendy die na slechts 15 minuten reistijd een parkeerplekje heeft gevonden. Het is een kleine zoektocht om het festival te vinden en als we er komen moeten we zonder koffie direct door naar het auditorium omdat ze net begonnen zijn. We weten niet hoe het met jullie humeur gesteld is, maar het onze heeft 's morgens gewoon cafeïne nodig.

Het zou best wel eens aan het cafeïnegebrek kunnen liggen dat we niet echt gegrepen werden door de twee ochtendsessies. Wanneer we elkaar wederom als blog-maatjes aantreffen om samen naar Michaël te gaan, hebben we geen hoge verwachtingen meer. Helemaal niet wanneer we zien dat er, net als bij de ochtendsessies, slechts een handvol mensen voor deze sessie gekozen heeft. Maar we moeten onze verwachtingen al snel bijstellen.

Michaël werkt in (o.a.) in het ziekenhuis van Almelo en geeft veel toelichting op zijn ideeën aan de hand van praktijkvoorbeelden uit de gezondheidszorg. Al bij het eerste voorbeeld heeft hij onze aandacht; hij geeft aan dat hij in het ziekenhuis zag dat artsen verplicht waren om de pijnscores van patiënten te vragen na een operatie aan de hand van een lijstje. De artsen lieten op enig moment de lijsten voor wat het was en begonnen de pijnscores op andere manieren uit te vragen en vast te stellen. Zij werden hiervoor op de vingers getikt: de lijstjes werden niet meer ingevuld en dat was een verplichting na elke operatie. Zij zijn toen het gesprek aan gegaan: wat is er nou belangrijker? Dat de vraag gesteld wordt en daarnaar gehandeld wordt of dat er een lijstje wordt ingevuld? Is het meten wat je wilt weten of is risicomanagement een systeem op zich en streeft het doel voorbij?

Het is vanuit de eigen praktijk heel herkenbaar dat men het gezond boeren verstand soms niet meer aan zet ten einde aan alle verplichtingen te voldoen. Zijn wij bezig met risicomanagement omdat het zinvol is, of omdat het moet? Risicobeheersing werkt tenslotte vooral als men intrinsiek gemotiveerd is om de risico's te mitigeren, niet omdat iemand anders vertelt dat je iets moet doen.

Michaël geeft nog zo'n voorbeeld uit de zorg. Na een ramp in een operatiekamer hebben de artsen zelf gezocht naar beheersmaatregelen zodat eenzelfde ramp niet meer zou voorkomen. Deze artsen hoefden niet te worden overtuigd om deze maatregelen te treffen, ze waren intrinsiek gemotiveerd. Dezelfde maatregelen werden echter ook doorgevoerd in andere ziekenhuizen. Daar werden ze met veel minder enthousiasme ontvangen en werden ze bestempeld als 'overdreven', omdat de maatregelen niet vanuit hun intrinsieke motivatie kwamen, maar werden opgelegd.



Hij geeft aan dat volwassenen makkelijker veranderingen accepteren en nieuwe dingen leren als zij duidelijk hebben wat het doel is. Om ze te overtuigen om iets anders te gaan doen moeten zij geconfronteerd worden met datgene dat nu niet goed is. Hij gebruikt hiervoor de rouwcurve van Kübler-Ross uit 1996. Door volwassenen te helpen de curve te doorgaan, ontstaan er kansen om aanpassingen te doen en verbeteringen door te voeren.

Naast de noodzaak, is ook de omgeving die wordt gecreëerd erg belangrijk. Hij illustreert dit met de piramide van Maslow. Op werkplekken waar aan de basisbehoeften en de behoefte aan veiligheid wordt voldaan, gaan volwassenen van 'overleven' naar 'samenwerken'. Als organisatie is het dus erg belangrijk om deze cultuur te creëren.

Het verhaal van Robert Taen later op de middag sloot daar goed bij aan. Ook hij had het over het terugbrengen van gezond boeren verstand op de werkvloer met de focus op de bijpassende leiderschapsstijl. Hij verwees naar dezelfde 5 cultuurniveaus van risicomangement en benoemde de 'questioning attitude'. Een verwijzing naar o.a. de intrinsieke motivatie.

Robert noemt als voorbeeld David Marquet die het boek 'turn the ship around' heeft geschreven. Waarbij de basis ligt in het hebben van respect voor iemands expertise. Belangrijk is het zorgen dat kaders helder zijn en het creëren van leider-leider relaties i.p.v. leider-volger relaties. De lijst met interessante boeken om als risicomanager in opleiding te lezen wordt steeds langer.

We sloten de dag af met een interessant mini-college van Stefanie Beninger en vertrokken na een drankje met onze collegabloggers en -vloggers weer een stukje slimmer huiswaarts.