

RITUELEN: DE LIJM VAN ORGANISATIES

Ameike van der Ven

COLUMN

Niemand had het zien aankomen. Opeens was de teamleider met ziekteverlof vanwege een burn-out. De directie van de organisatie stelde meteen een interimmanager aan, en het werk ging ogenschijnlijk gewoon door. Eén belangrijk element werd echter volledig over het hoofd gezien. Dit team had zijn gewaardeerde manager verloren en worstelde met angst, boosheid, verdriet ... rouw. Behalve aan een nieuwe teamleider was er behoefte aan nog iets anders, iets dat helpt wanneer woorden tekort schieten: een ritueel.

In ons privéleven kunnen rituelen ons helpen omgaan met verlies en verdriet; denk maar aan een uitvaartplechtigheid. In een organisatie lijken we echter vaak te vergeten dat we behalve medewerker en collega ook 'gewoon mens' zijn, terwijl we daar net zo goed worden geconfronteerd met grote en kleine ingrijpende en emotionele momenten. En waar het in ons privéleven (misschien) al best lastig is om handvatten te vinden en te bedenken hoe we bewust stil kunnen staan bij de mooie en moeilijke momenten die we tegenkomen, vinden we dat in een organisatie helemaal eng. Daar worden emoties 'onder het kleed' van het projectplan of proces geschoven en gaan persoonlijke mijlpalen en verdriet vaak verloren in de waan van de dag.

Wanneer mensen rituelen delen, voelen zij zich emotioneel gesteund en deel van de groep. Het herhalen van rituelen draagt bij aan de groepsdynamiek. Bij nare gebeurtenissen hebben rituelen bovendien een beschermende en troostende functie. Zo ook bij het team in ons voorbeeld. Na maanden worstelen beseften de teamleden dat ze niet verder kwamen. Ze voelden zich boos, verwaarloosd en verlaten, zeker toen bleek dat hun manager niet meer zou terugkomen. Sa-

men met hen heb ik toen een ritueel bedacht om symbolisch de oude situatie af te sluiten en gezamenlijk een intentie neer te zetten voor een nieuwe start. Dit hebben we vormgegeven door letterlijk te visualiseren wat het team wilde loslaten, maar ook wat het in de nieuwe situatie voor zich zag. Iedereen had daarvoor eigen beelden meegenomen. Van die beelden maakten we twee schilderijen: eentje voor de oude en eentje voor de nieuwe situatie. Het verleden werd ritueel verbrand; we lieten het letterlijk in rook opgaan. Het tastbare nieuwe kreeg een mooie, zichtbare plek op de afdeling, als 'kind reminder' aan wat het team gezamenlijk wilde bereiken en wilde zijn.

Rituelen vormen de lijm van organisaties. Ze helpen medewerkers om tegenslag te verwerken, succes te vieren of de onderlinge band te versterken. Rituelen hebben, zo gezien, een onmisbare functie in een organisatie omdat anders het werk niet kan worden gedaan, omdat de medewerkers elkaar nodig hebben, en omdat ieder mens ook in een werkcontext gewoon mens blijft. Hoe zou het zijn als we ons daar in organisaties weer meer bewust van werden?

Ameike van der Ven is rituelenmaker en medeoprichter van Dit heeft zin (i.o.), specialist in het ontwikkelen en uitvoeren van rituelen voor impactvolle momenten in organisaties. Haar missie is om rituelen het 'nieuwe normaal' te maken als interventie in organisaties.



Zelf een column schrijven? Deze column wisselt per nummer van auteur. Mail naar hoofdredactie@hmr.nl