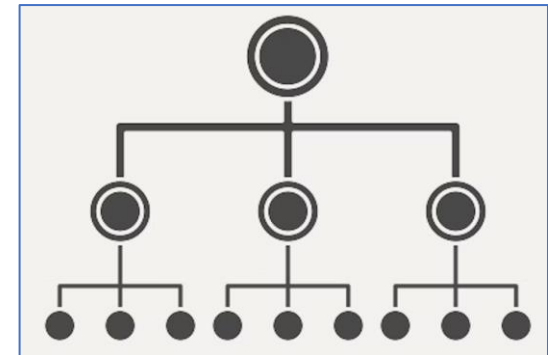
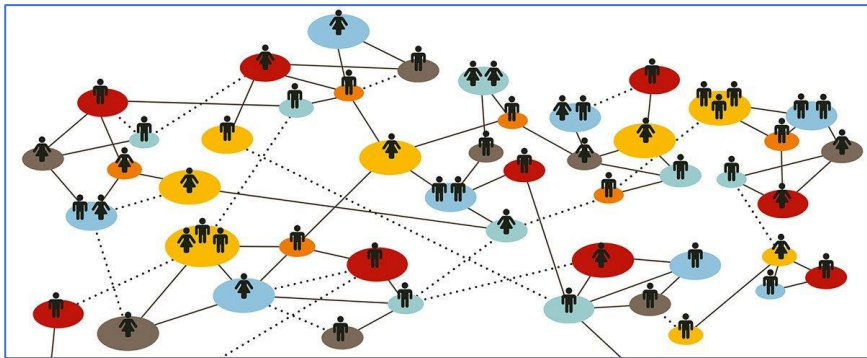


# HET REPTIELENBREIN IN ORGANISATIES

ENKELE BELANGRIJKE INZICHTEN UIT DE ORGANISATIEPSYCHOLOGIE I.R.T.  
VERANDERKUNDE



Hoeveel is  $5 + 1$  ??

Ga naar Mentimeter – **code 10531475**

Definitie  
Organisatie

Typen  
organisaties

Persoon-  
lijkheid  
organisatie

Gezondheid  
organisatie

**Reptielenbrein**  
**- mens**  
**- organisatie**

- 4 U's  
- 3 basis-  
behoeftes

Accuniveau  
organisatie

  
**Weerstand**

Persoonlijk-  
heid  
veranderaar

Verander-  
capaciteit  
organisatie



## Casus ronde 1 - turbo

- Maak 4 groepjes
- Bedenk – met de turbo erop: **in 8 minuten** - een strategie
  - Noteer de hoofdpunten
- Casus: **Hoe zorg ik ervoor dat bij organisatie [...] [...] verandert?**

# Definitie organisatie

- Verbazing marsmannetje: waarom stappen miljoenen mensen om 8 uur in hun auto en rijden om 17 uur terug .. werken zich 3 slagen in de rondte .. krijgen een burnout.. ?
- Wat maakt een organisatie tot een organisatie?
  - Minimale omvang?
  - Juridisch versus praktisch
  - Kortstondig (1 dag) vs langere tijd bestaand
  - ...
- **Bespreek dit met 1 of 2 burens .. Noteer waar je op uitkomt**  
**Ga naar Mentimeter**



# Typen organisaties

- Van welke organisaties ben jij lid/ ben je aan verbonden?
- Waarin verschillen uiteenlopende organisaties?
- Waarin zijn ze gelijk?
- Welke verschillende typen organisaties ken jij zelf goed? Op hoeveel kom je dan uit?
- **Bespreek dit met 1 of 2 burens .. Noteer waar je op uitkomt**  
**Ga naar Mentimeter**

# Mintzberg - typen organisaties



Organisatietype	Coördinatiemechanisme	Belangrijkste organisatieonderdeel
Eenvoudige structuur	Toezicht	Directie
Machinebureaucratie	Standaardisatie van werkproces	Technische staf
Professionele bureaucratie	Standaardisatie van kennis & vaardigheden	Uitvoerders (professionals)
Divisiestructuur	Standaardisatie van output	Middenkader (divisiemanagers)
Adhocratie	Onderlinge afstemming	Ondersteunende staf



# Mintzberg – invloed omgeving

## Stabiliteit

- Hoe dynamischer de omgeving → structuur moet organischer
- Als omgeving stabiel → voorspelbaar → bureaucratie mogelijk

## Complexiteit

- Hoe complexer de omgeving → organisatie moet meer gedecentraliseerd zijn

		complexiteit	
		eenvoudig	complex
stabiliteit	stabiel	bureaucratische gecentraliseerde structuur <i>(standaardisatie van het werkproces)</i>	bureaucratische gedecentraliseerde structuur <i>(standaardisatie van kennis en vaardigheden)</i>
	dynamisch	organische gecentraliseerde structuur <i>(toezicht)</i>	organische gedecentraliseerde structuur <i>(onderlinge afstemming)</i>

# Systemisch werken - Hellinger

Basis = *familie*systeem

Een systeem is in balans/ functioneert als voldaan wordt aan **3 wetmatigheden**

1. De ordening: er zijn bepaalde 'vaste' rangschikkingen → **waar zit het 'machtsblok'?**
  - Hiërarchie
  - Senioriteit
  - Leeftijd
  - Prestatie
2. Lidmaatschap
  - **Iedereen** is lid, als iemand uit het systeem vertrekt/ eruit wordt gewerkt, ontstaat een lege plek. Deze kan – als het proces van vertrek lid bewust wordt doorlopen – worden ingenomen door iemand anders.
3. Evenwicht in geven en nemen
  - Als er balans is kunnen relaties binnen het systeem voortbestaan en worden versterkt

## 4 communicatieniveaus

1. Inhoud: waar gaat een gesprek over
2. Procedure: welke vorm wordt aan het gesprek gegeven
3. Interactie: wat gebeurt er tussen mensen + hoe gaan mensen met elkaar om
4. Emotie: welke gevoelens roept het besprokene bij de betrokkenen op

Veel voorkomende valkuil in werksituaties: interactie + emoties over het hoofd gezien/ geen plek gegeven. Deze spelen echter – vaak niet/ minder zichtbaar – ook een – belangrijke – rol.

Let op: als ze geen plek krijgen, komen ze vaak op inhoud en procedureniveau vaak **indirect** tóch tot uiting:

- Iemand ergert zich aan een persoon en is het daardoor per definitie niet eens met wat die persoon zegt
- Eindeloze discussies over te volgen procedure

# ‘Voelen’ energie organisaties

Neem twee A4-tjes

Schrijf op elk A4-tje de naam van de organisatie waar jij professioneel aan verbonden bent

- 1x met toevoeging ‘NU’
- 1x met toevoeging ‘BEGIN’

Leg als eerste het A4-tje met naam + ‘NU’ neer

Ga op een afstand van 2 meter staan ..

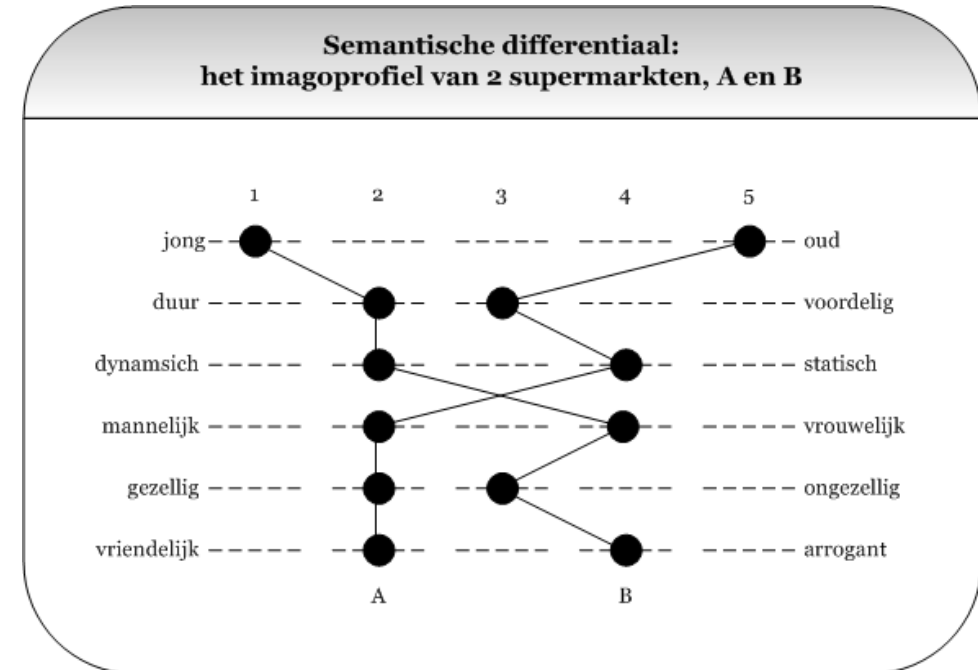
Kijk wat je voelt .. Ook als je naar het A4-tje loopt, en er op gaat staan

Doe hetzelfde met het andere A4-tje



# Persoonlijkheid organisaties

- Semantische differentiaal



- Met welk dier kun je organisatie [...] het beste vergelijken?
- Met welk merk en type auto?
- Ga naar [Mentimeter](#) ..

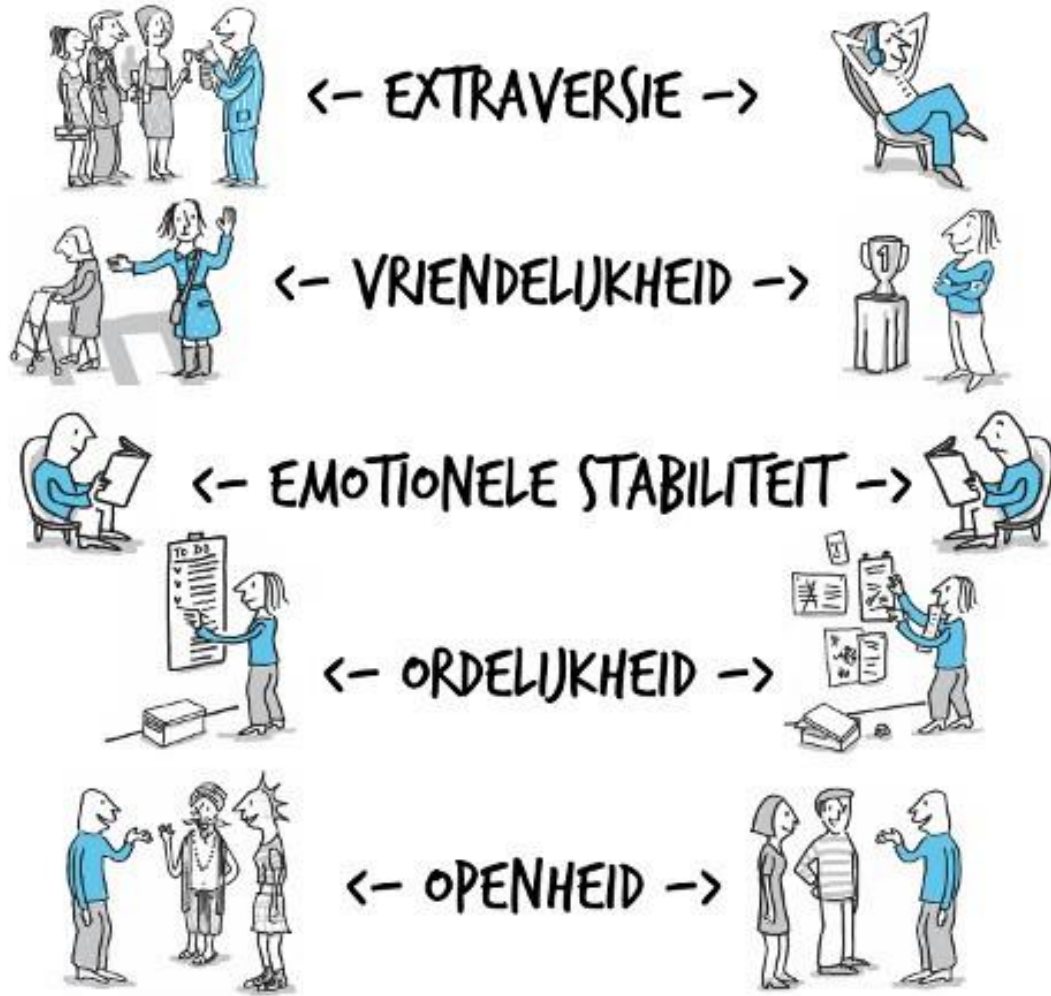
# Persoonlijkheid organisaties

- Type persoonlijkheid ..
  - DISC
  - Big 5

Welke hoofdkleur past het meest bij jou?



# BIG FIVE PERSOONLIJKHEIDSTHEORIE



# BIG FIVE BEROEPEN

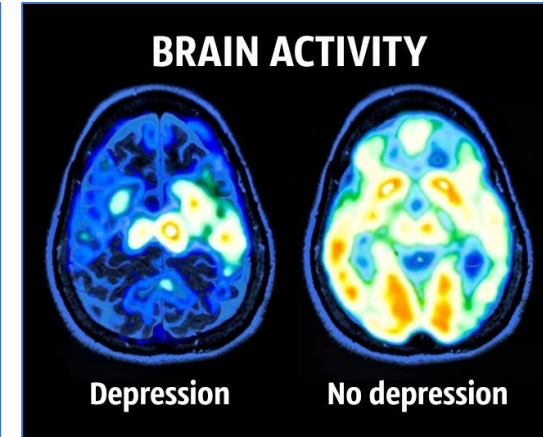
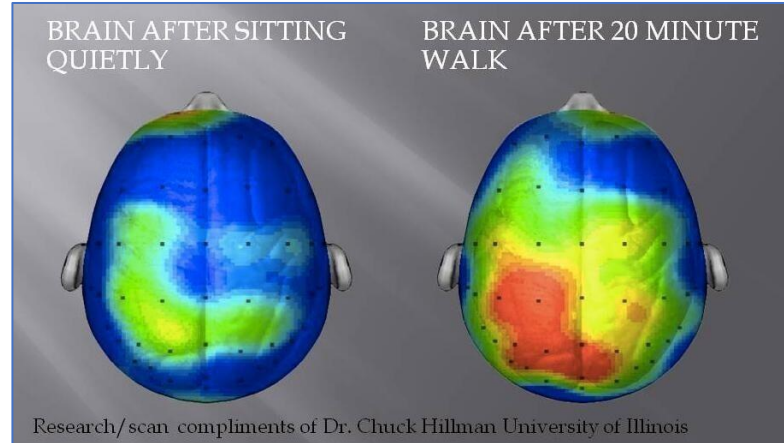
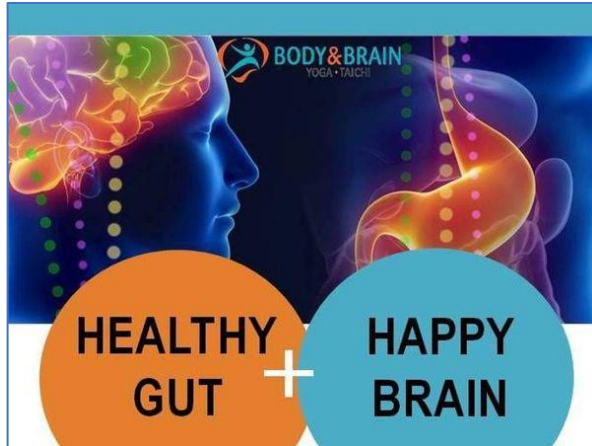


# Gezondheid organisaties

- Wanneer is een organisatie (on)gezond?
- Wat zijn tekenen van gezond zijn/ wat symptomen van 'ziek' zijn?
- Wat bepaalt voor organisaties of ze gezond zijn of niet?
- Bespreek dit met 1 of 2 burens .. Noteer waar je op uitkomt  
Ga naar Mentimeter



# Samengaan psyche + fysiek



Wat kan voor organisaties het equivalent van fysiek bewegen zijn?

# Ziektebeelden organisaties - Kets de Vries

- 5 ziektebeelden organisatie
  1. Paranoïde
  2. Dwangneurotische
  3. Theatrale
  4. Depressieve
  5. Schizoïde
- Paranoïde bijv: overmaat aan monitoring, een excessieve hoeveelheid aan procedures, buitensporig veel beheerssystemen en een sterke nadruk op planning. Het effect van het overmatig 'bespieden' van de omgeving en het obsessief (willen) beheersen van de interne processen laat zich raden.
- Ziektebeelden kunnen bij veranderingen voor problemen zorgen → goede diagnose kan belemmerende factoren blootleggen ..
  - Idealiter **voor** start verandertraject
  - Niet meenemen → mogelijk: a) niet goed kiezen interventies, b) onnodige weerstand



# Stressvolle gebeurtenissen

1. Verlies geliefde
2. Verhuizen
3. Echtscheiding
4. Financiële problemen
5. Traumatische gebeurtenis
6. Zorgen ziek familielid
7. Verlies dichte vriend(in) of familielid
8. Trouwen
9. Lijden aan zware ziekte
10. Verlies baan

## 'Kinderen die vaak verhuizen hebben meer kans op psychische klachten'

Gepubliceerd: 07 juni 2016 10:18  
Laatste update: 07 juni 2016 10:51



**Kinderen die vaak verhuizen hebben meer kans op klachten wanneer ze volwassen zijn.**

Volgens Brits onderzoek is de kans groter dat ze op latere leeftijd een psychische ziekte krijgen, een zelfmoordpoging doen, zich wenden tot gewelddadige criminaliteit of drugsgebruiken, melden [buitenlandse media](#).

Onderzoekers van de universiteit van Manchester verzamelden gegevens van 1,4 miljoen mensen uit Denemarken die werden gevolgd van hun geboorte tot hun vijftiende levensjaar. De data werd geregistreerd tussen 1971 en 1997. De resultaten zijn gepubliceerd in de *American Journal of Preventive Medicine*.

Het risico op negatieve gevolgen van verhuizen werd in drie categorieën verdeeld: zelfgericht geweld (zelfmoordpogingen, gewelddadige criminaliteit), psychische ziekten en drugsgebruik, en vroegtijdig overlijden door natuurlijke en onnatuurlijke oorzaak.

Nadelige gevolgen lijken het grootst bij meerdere verhuizingen tijdens de tienerjaren. Het aantal zelfmoordpogingen steeg gestaag wanneer de leeftijd toenam. Bij meerdere verhuizingen per jaar werd een stijging van gewelddadige overtredingen geconstateerd.

### Verhuizen

37 procent van de kinderen van wie de gegevens werd gebruikt in de studie, verhuisde minimaal eenmaal buiten eigen gemeentegrenzen voordat zij de leeftijd van 15 bereikten. Meerdere verhuizingen vonden voornamelijk plaats op jonge leeftijd.

Tijdens de analyse werd ook gekeken naar overige factoren die mogelijk invloed hebben op de gesteldheid van kinderen. Zo werd er onder andere gekeken naar inkomen, opleidingsniveau en arbeidssituatie van de families.

Hoofdonderzoeker Roger T. Webb hoopt met de resultaten aandacht te krijgen voor de problematiek. "Sociale diensten, scholen en andere openbare instellingen moeten waakzaam zijn voor de psychologische effecten van verhuizingen onder jongeren. Dat geldt voor zowel welgestelde als achtergestelde families.

Denemarken is momenteel het enige land waar dit onderzoek kan worden uitgevoerd omdat dergelijke gegevens alleen daar compleet en accuraat geregistreerd worden.

Door: NU.nl



# Early life stressors: 'fast acting strategy' / life history theory

Early life stress →  
*Fast strategy*

Herkenbaar bij organisaties?

- Vroeg volwassen worden
- Meer seksuele partners waaraan minder emotionele binding
- Op eerdere leeftijd kinderen krijgen + minder investeren in kinderen
- Verhoogde kans op ontwikkeling persoonlijkheidstrekken gelinkt aan: a) meer instabiliteit in sociale relaties, b) zelfgericht gedrag, c) minder betrouwbare, onaangename persoonlijkheden
- Hier-en-nu focus, risico's nemen/ agressief (verhogen kans op onmiddellijke beloningen te verhogen (kennen uitgestelde behoefte niet), 'prioritize mating efforts')
- Socio economische status = belangrijke voorspeller
- Verklaring: bij veel onvoorspelbaarheid en hardheid neemt kans op overlijden voor voortplanten toe → ontwikkeling fast acting strategies
- T.a.v. e-transitie:
  - Accepteren externe veranderingen + innovaties makkelijker (Tanzania)
  - Geleerde les: heb er toch geen invloed op ..



# Niet 1 brein .. Maar 3!



# Niet 1 modus hersenen, maar 3!

- Reptielenbrein: de '4 V's' / ons reflexieve en emotionele brein

1. Veiligheid
2. Voedsel
3. Voortplanting
4. Verbondenheid (met groep)

Taak : scannen op gevaar → wantrouwend; uitsluitend concreet + hier en nu



- Zoogdierenbrein: emoties, motivatie, sociaal gedrag; denkt op korte termijn



- Mensenbrein: logica, communicatie, taal, lange termijn

→ voor veranderaars de ideale persoon!



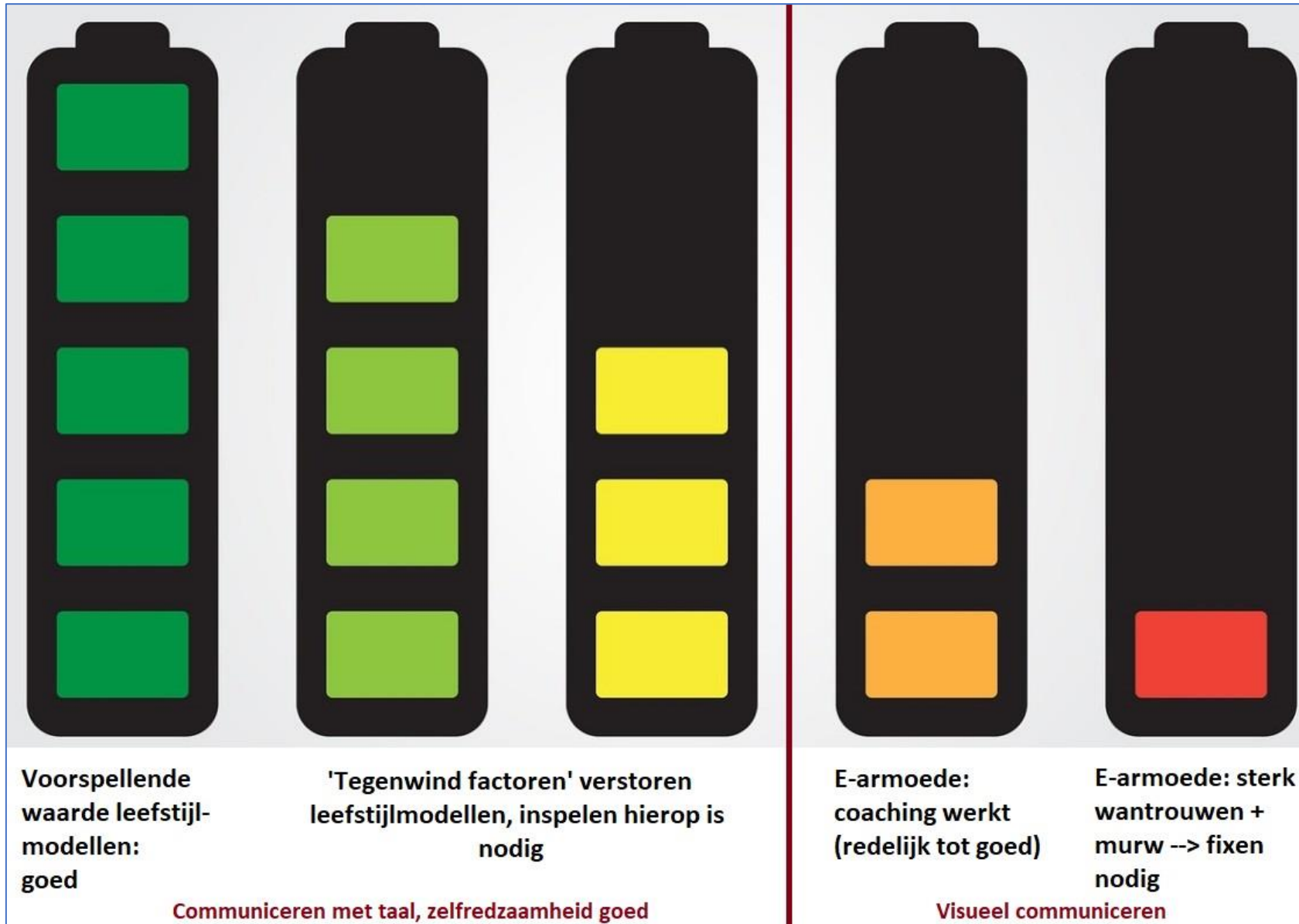
Energie stroomt 'omhoog': begint bij reptielenbrein, gaat pas door als aan die behoeftes voldaan .. → *accu* mens bepaalt welke hersenstructuur 'aan' is

# Schaarste .. maakt dommer

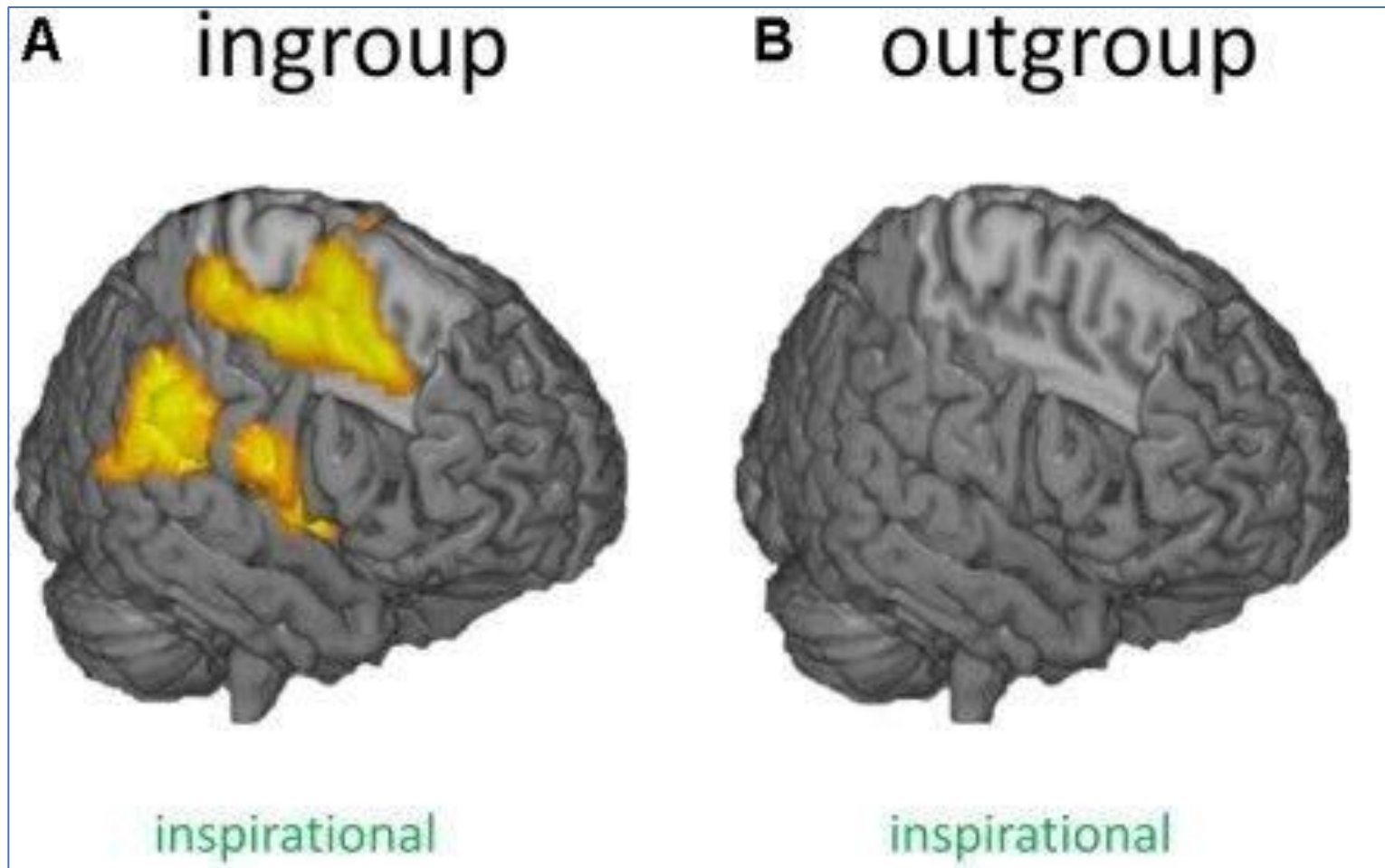




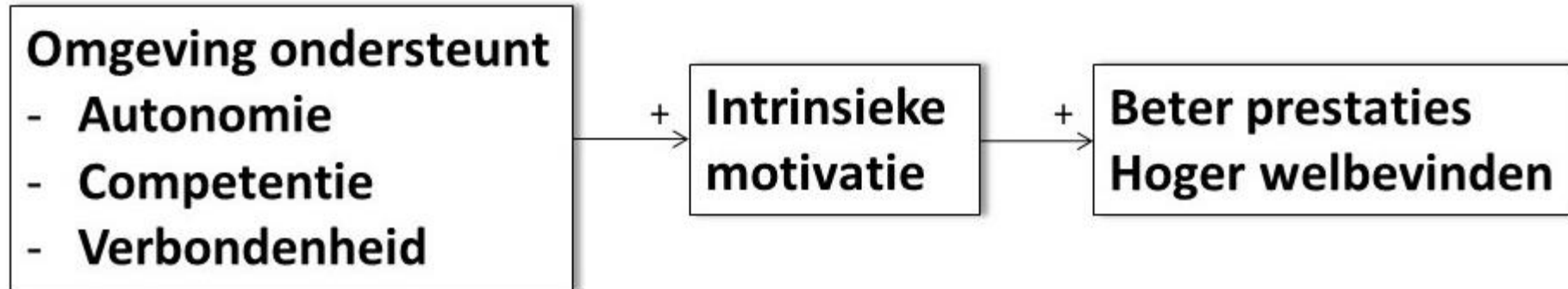
# Accu niveau



## Wie stelt de vraag - afzenderschap



# 3 basisbehoeftes



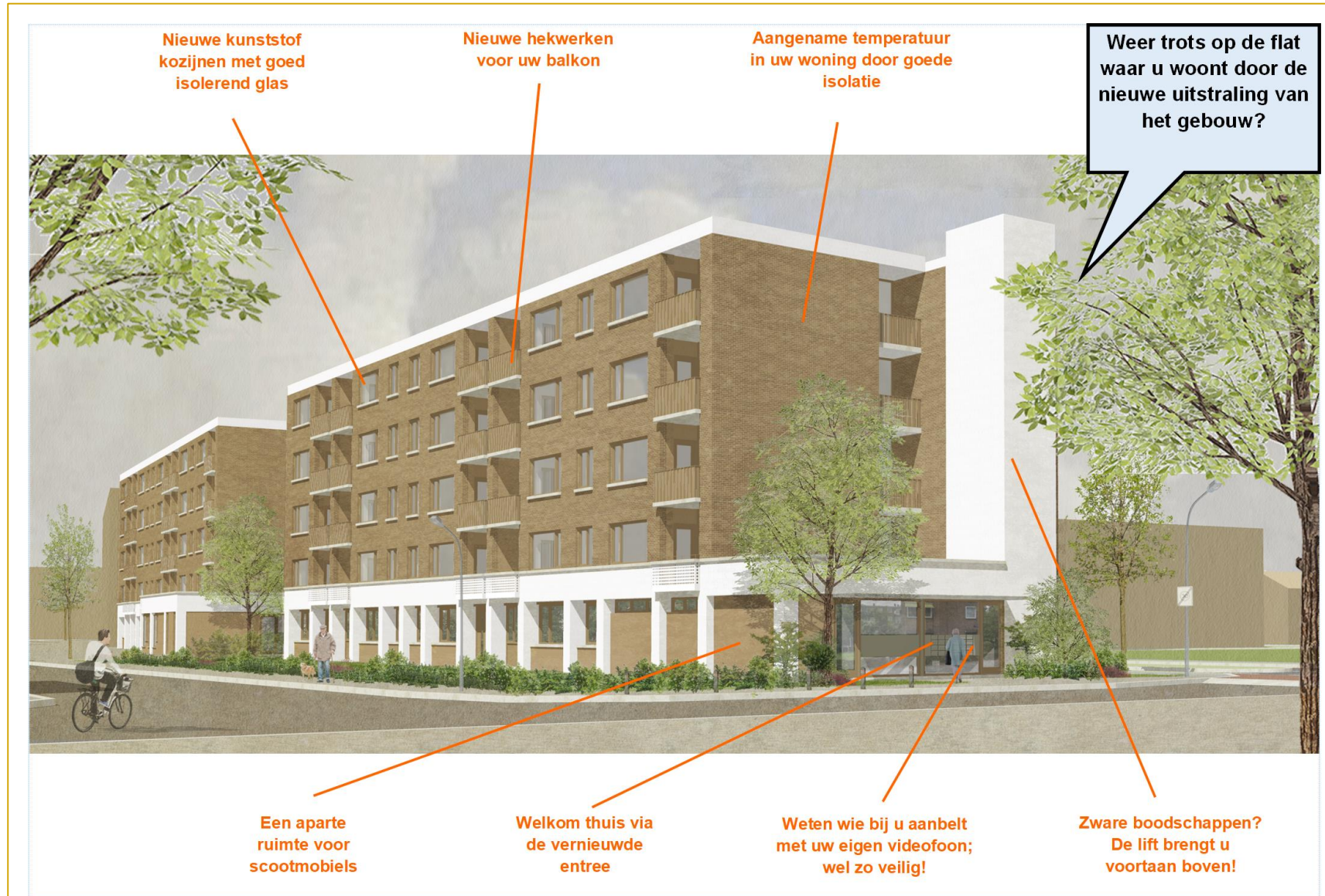
Zelfdeterminatie theorie – Ryan & Deci

# De stofjes die bepalen hoe we ons voelen .. En de accu kunnen 'boosten'

Behoefte oerbrein	Stofje	Categorie stofje	Te stimuleren door:
Plezier	Dopamine (gelukshormoon) → (kortstondig) geluk → 'nog een keer!' (verslavend)	Ego	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taak afronden</li> <li>- Complimentje krijgen</li> </ul>
Veiligheid	Endorfine → tempert pijn + <b>vermindert angst</b>	Ego	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Veel lachen</b></li> <li>- Fysieke inspanning (langdurig)</li> <li>- Verliefdheid</li> </ul>
Ergens bij horen/verbinding	Oxytocine (knuffel hormoon)	Sociaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fysiek contact</li> <li>- Aandacht krijgen</li> </ul>
Waardering/zingeving	<b>Serotonine</b> → <b>langdurig geluk</b> , sterke boost verander mindset	Sociaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gezond eten, bewegen, weinig stress</b></li> <li>- Sociale waardering/ 'rots agv 'social importance'</li> <li>- <b>Voor anderen bezig/ van nut zijn</b></li> </ul>

Zeer interessant 'onderwater mechanisme': **gezond eten/ leefstijl !**

# Visueel communiceren



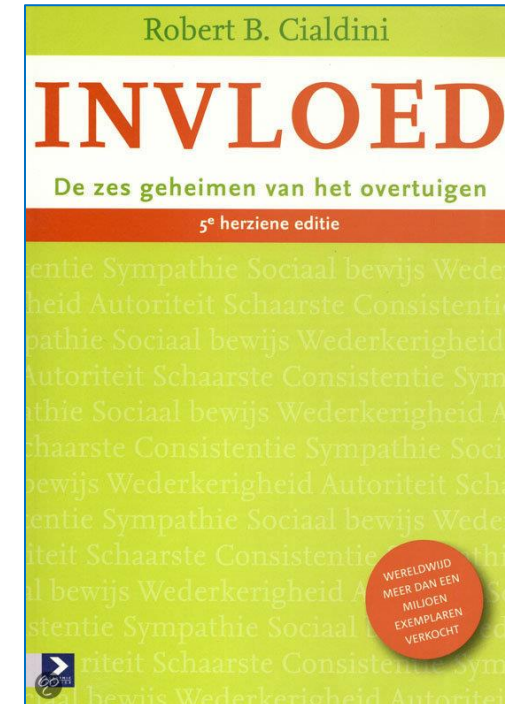
# Onbewuste vuistregels

- Hersenen zoeken automatisch/ onbewust *wetmatigheden* .. En ontwikkelen op basis daarvan *vuistregels*
- *Reflexmatige respons* .. Click .. zoom



6 7 onzichtbare drijfveren / reflexen (her)ontdekt:

1. Schaarste
2. Wederkerigheid
3. Sociaal bewijs
4. Autoriteit
5. Sympathie/ ons soort mensen
6. Commitment en consistentie
7. *Eenheid/ verbinding (familie gevoel)*



# Vriend worden ..

Centrale conclusie 'frontlinie medewerkers':

→ *small talk*, (oprechte) aandacht + van daaruit kansen opbouwen relatie zien

Factoren die ontstaan van vriendschap bevorderen

## 1. Vertrouwdheid

- Vaak zien
- Partnermarketing: (eerste) boodschap via personen/ organisaties die men al kent

## 2. Helpen

- Vriendendienst bewijzen

## 3. Hén/ doelgroep aardig vinden

- Op voorhand in verdiepen
- Interesse tonen, ogen open houden bij contact/ huisbezoek







# Levenscyclus organisaties

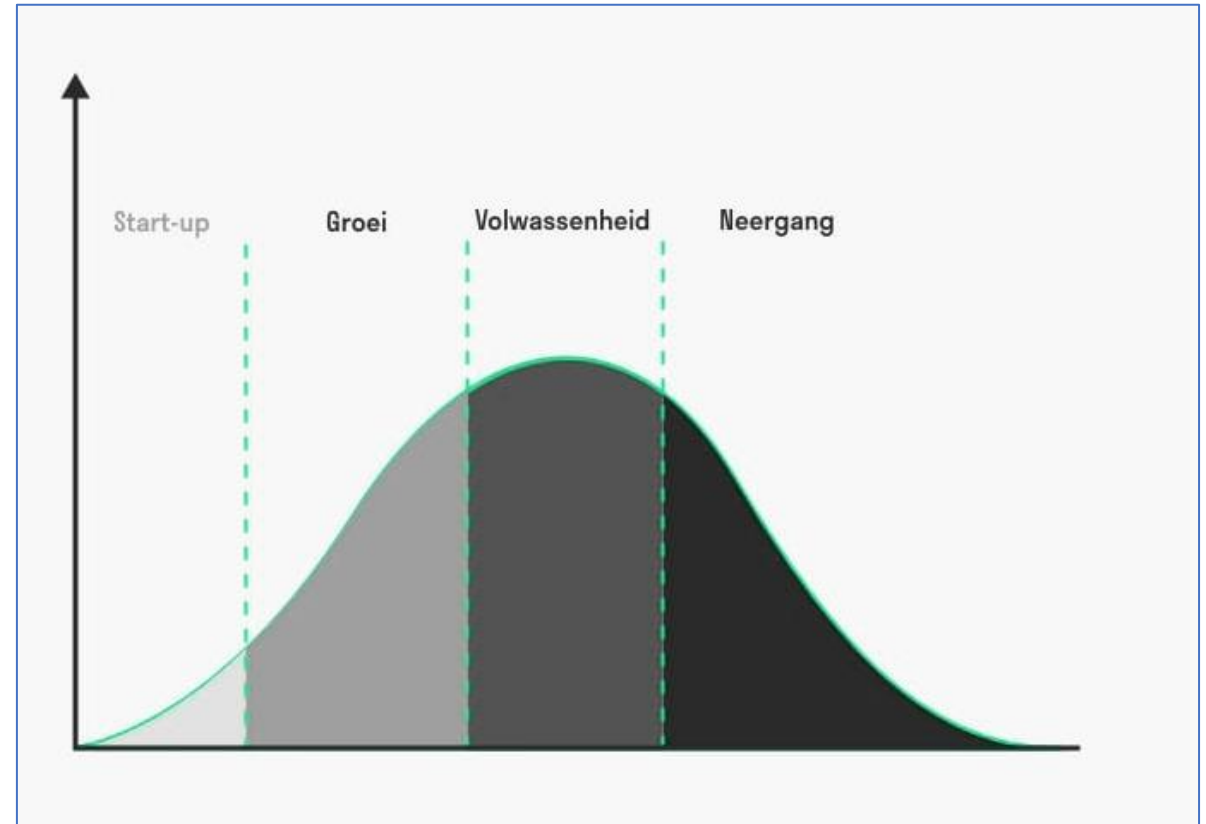
Stelling: élk 'levend systeem' heeft 3 breinen

- Organisaties → er gaan krachten ontstaan die het systeem in leven willen houden; weerstand bieden tegen dreigende neergang
- Let op: organisaties 'dienen twee meesters' → individuele leden + organisatie zelf (én vaak weer andere organisaties ..)

Welke andere 'levende organismen' (naast individuen en organisaties) zijn er/ kun je bedenken?

Bespreek dit met 1 of 2 burens

Ga naar [Mentimeter](#)



# Persoonlijkheid veranderaar

- Welk type organisatie ligt jou het beste/  
met welke heb je de makkelijkste 'match'?
- Ga dat voor jezelf na, neem daarbij de  
perspectieven mee die zijn besproken

