



Van Kempen Training, Coaching en Therapie

Excelleren door veiligheid

De polyvagaaltheorie in organisatie en
bedrijf

Save the date:
13 December om 19.30
24 Januari 2023 om 19.30
online

Excelleren in veiligheid

De kracht van de polyvagaaltheorie op de werkvloer

Het aantal burnouts onder werkende professionals in Nederland is nog nooit zo hoog geweest, het aantal mensen dat gebruik maakt van anti-depressiva groeit en aanmeldingen bij geestelijke hulpverlening nemen toe. Met alle persoonlijke én maatschappelijke gevolgen van dien. Aan de *andere kant van het spectrum* van uitval is het gebied van excelleren. Hoe komen mensen tot hoge prestaties, werkelijk productieve samenwerking, creativiteit én duurzame inzetbaarheid?

Een belangrijke, maar vaak onderbelichte oorzaak ligt in een specifiek deel in de psychologie: een onderdrukt gevoel en een gebrek van emotionele, innerlijke veiligheid of juist een diep gevoel van die innerlijke veiligheid. Veiligheid heeft in deze context een betekenis die bij vele nog onbekend is.

Onze autonome zenuwstelsels draaien bij stress en spanning continu overuren en individuele ervaringen en trauma's uit het verleden zorgen ook vandaag de dag nog voor (onbewuste) stress, terughoudendheid en gezondheidsklachten. Wie dit thema van innerlijke veiligheid begrijpt en durft aan te pakken, creëert een werkomgeving die weerbaarheid, creativiteit, durf en mentale en lichamelijke gezondheid stimuleert. De polyvagaaltheorie (Stephen Porges) geeft hier een hand en voeten aan. Het vraagt als eerste kennis van onze oude biologische en evolutionaire ontwikkeling als mensen. Dit gaat voorbij cognitie, voorbij ons denkende brein!

Managers, leidinggevende en HRM-professionals krijgen steeds beter door dat veilig zijn iets anders is dan je echt veilig voelen. Een medewerker die open en nieuwsgierig is en plezier heeft in samenwerken, handelt vanuit een gevoel van autonomie, innerlijke en emotionele veiligheid en verbondenheid met het ventraal-vagale deel van zijn of haar zenuwstelsel, ook wel het sociale betrokkenheidssysteem genoemd.

Hierdoor wordt een medewerker weerbaarder, beter bestand tegen veranderingen en zekerder van zijn of haar plek op de werkvloer. Ook de verbinding tussen medewerker en klant kan profiteren van een psychologisch veilige omgeving; vragen worden eerder herkend, boosheid kan sneller worden opgelost en een langetermijn relatie gerealiseerd.

En toch lezen we steeds weer dat het aantal burnouts blijft stijgen. Dat komt omdat onze autonome zenuwstelsels vandaag de dag vrijwel de hele dag door geprikkeld worden. Onze innerlijke motor staan altijd aan en het gevoel van innerlijke onrust en gevaar suddert continu. Dat komt door ons autonome zenuwstelsel, die vanuit de prehistorie geconditioneerd is om gevaren waar te nemen en daar pijlsnel met een 'fight'-, 'flight'- of 'freeze'-mechanisme op te reageren.

Ook gevaren die we als kind hebben ervaren, liggen diep in ons geheugen opgeslagen. Ons autonome zenuwstelsel bepaalt - deels onbewust - of een nieuw gevaar te maken heeft met één van de verankerde ervaringen uit ons verleden. Het autonome zenuwstelsel maakt geen onderscheid meer in 'toen' en 'nu', waardoor de innerlijke rookmelder steeds alarm slaat. Wie niet dagelijks terugkeert naar een rustpunt in het zenuwstelsel, zal zich steeds meer ontregeld gaan voelen.

Deze continue wisselwerking zorgt ervoor dat het steeds lastiger wordt om reële gevaren te herkennen en jezelf weerbaar op te stellen. Ook op de werkvloer wordt dit zichtbaar; bijvoorbeeld als een medewerker plotseling heel fel reageert op een opmerking of beslissing. Of zich juist terugtrekt en een 'laat maar'-houding aanneemt.

Telkens als mensen reacties vertonen die inadequaat zijn voor de situatie, grote of kleine, is er sprake van een bepaalde mate van ontregeling. Maar ook mensen die onverklaarbare pijnen hebben of langdurige medische klachten, kampen meestal met een ontregeld zenuwstelsel.

Meer dan de helft van de mensen leeft met zo'n ontregeld autonoom zenuwstelsel, als gevolg van stress, trauma of schadelijke ervaringen uit het verleden. En die zorgen nog steeds voor gedachten als 'ik ben niet goed genoeg' of 'ik kan maar beter mijn mond houden'. Gedachten die mensen zelden uitspreken en soms zichzelf niet eens bewust zijn. Gedachten waardoor medewerkers hun ware potentie nooit volledig tot uiting kunnen laten komen. De regulatie met het zenuwstelsel is er niet en de emotionele veiligheid om dit te doen, ontbreekt. Innerlijke veiligheid wordt daardoor niet ervaren. En de vaardigheid en kennis om dit te doen, ontbreekt.

Het is daarom raadzaam om je als manager, leidinggevende of HRM-professional af te vragen hoe je om wilt gaan met je menselijk kapitaal en hoe je de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers kunt bevorderen.

Communicatie tussen twee mensen - zij het medewerker en leidinggevende of medewerker en klant - gaat altijd uit van twee communicerende en elkaar beïnvloedende zenuwstelsels. Als er storing in één van die zenuwstelsels optreedt, gaat dit ten koste van de communicatie en dat kan verregaande gevolgen hebben. Iemand springt in de verdediging, er ontstaat ruzie, een medewerker voelt zich onbegrepen en kropt iets op. Vertrekken bij een organisatie komt ook vaak door de relatie met de leidinggevende. Ook dit kun je leren tackelen.

Werken vanuit een gevoel van veiligheid en van daaruit vruchtbare grond creëren om medewerkers te laten excelleren, daar draait het om. Op de werkvloer speelt het autonome zenuwstelsel net zo goed als daarbuiten. De polyvagaaltheorie geeft inzicht én aanknopingspunten voor samenwerking, ontspanning en een gevoel van 'goed in je vel zitten'. En dit alles wordt opgebouwd en ondersteund vanuit de recente wetenschap over het autonome zenuwstel.

De theorie bouwt het vermogen om emoties te reguleren en het creëert automatische reacties van veiligheid en verbondenheid. Wie zich bewust is van de drie lagen van het menselijke autonome zenuwstelsel - sociaal, vechten/vluchten en freeze - wapent zichzelf met waardevolle kennis waarmee vergaderingen, brainstorms, confrontaties en gesprekken met klanten op een gezondere en veiligere manier getackeld kunnen worden.

Trainingen en workshops 'de polyvagaaltheorie op de werkvloer'

De kracht van de polyvagaaltheorie voor organisaties begint bij de manager of leidinggevende zelf. Wie zich bewust is van de manieren om een zenuwstelsel veilig en rustig te maken, leert deze rust aan een ander door te geven. Mijn training 'de polyvagaaltheorie op de werkvloer' leert leidinggevendenden een setting te creëren waarin medewerkers zich individueel veilig voelen om met hun ware talenten naar buiten kunnen komen. Ook leer je de signalen te herkennen waaruit blijkt dat medewerkers uit hun gevoel van sociale betrokkenheid raken en daardoor in een 'fight-', 'flight-' of 'freeze'-houding terechtkomen.

'De polyvagaaltheorie op de werkvloer' is een ideale training voor mensen met beroepen als therapeut, coach, arts, leerkracht, docent, maatschappelijk werker, HRM-manager en leidinggevende, die systemisch werk in hun beroep willen integreren.

Wil je met een aantal mensen uit je organisatie eerst een kennismaking met dit onderwerp, dan kun je de kennismakingsworkshop aanvragen. Deze workshop duurt 2,5 uur en neemt je mee in de eerste verkenning en ervaringen in dit gedachtegoed.

Meer informatie over deze training vind je op <https://www.humanimpact.nl/>. Daar vind je ook meer informatie over de regelmatig door mij georganiseerde activiteiten en trainingen.

—