

Benut de kracht van loslaten: een kompas voor duurzame organisatieverandering

De lente brengt een gevoel van vernieuwing en mogelijkheden. De natuur laat ons zien hoe verandering werkt: een cyclus van bloei, groei en loslaten. Als leidinggevende kun je leren van het ritme van de seizoenen. Verandering draait niet alleen om vooruitgang en actie, maar om ruimte creëren, reflecteren en loslaten. Om zo tot echte, duurzame transformatie te komen.

Het Witte Noorden: een sleutel tot diepgang en evenwicht

Stel je een organisatie voor die niet alleen groeit in resultaten, maar ook in veerkracht, betrokkenheid en innovatie. Het geheim? Balans in verandering. De Tzolkin kalender van de Maya's biedt een inspirerend kompas met vier windrichtingen:

- Oost: Lente – Rood - Nieuw begin en opstarten.
- Noord: Winter – Wit - Verfijning en loslaten.
- West: Herfst – Blauw - Transformeren.
- Zuid: Zomer – Geel - Groei en oogsten.

In plaats van de gebruikelijke beweging vooruit (rechtsom), benadrukt de kalender een natuurlijke linkse draairichting: een cyclisch proces van starten, loslaten, transformeren en oogsten. Zie figuur 1. De Maya-filosofie gaat niet uit van **groei** maar van **creatie**. Ze nodigt je uit om minder te focussen op duwen en trekken, en meer op meebewegen en creëren.

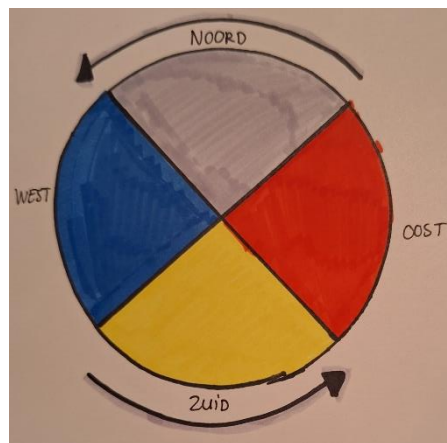


Fig.1 Vier windrichtingen - Tzolkin kalender

Het is het Witte Noorden -verfijning en loslaten- wat vaak wordt overgeslagen maar cruciaal is voor duurzame verandering. De Tzolkin en de natuur geven je hiermee één essentiële les: het erkennen van het cyclische en ritmische karakter van verandering. En binnen dat ritme is loslaten geen einde, maar juist een startpunt van diepere transformatie!

Waarom loslaten de start van verandering is

In de praktijk zie ik dat organisaties, netwerken en samenwerkingsverbanden vaak gericht zijn op méér: meer initiatieven, snellere resultaten, betere prestaties. Als er een verandering aan zit te komen stort iedereen zich meteen op nieuwe initiatieven, projecten en processen. Hoe vaak wordt er stilgestaan bij wat we achterlaten? Ik kan het op één hand tellen. Wat is dat toch? Wordt loslaten gezien als een zwakte? Het is juist een krachtig proces dat ruimte creëert voor vernieuwing, voor helderheid en voor

betekenisvolle verandering. Dit vraagt van medewerkers het verdragen van ongemak in een tussenfase waarin zaken nog niet helder zijn en er meer verwarring en onzekerheid is. Oef. Je wil zo graag, snel, vóóruit!

Denk eens na: wat als je jouw team uitnodigt om stil te staan, te reflecteren en even achterover te leunen? Wat als loslaten onderdeel wordt van je strategie? Het Witte Noorden biedt niet alleen de kans om te reflecteren, maar ook om emotioneel en mentaal klaar te zijn voor verandering.

Maar hoe doe je dat dan?

Loslaten begint bij het erkennen van wat niet meer werkt, en afscheid nemen van het oude. Dit vraagt om moed en leiderschap, maar de beloning is groot: een organisatie die verandering niet alleen omarmt, maar ook werkelijk doorleeft. Als je het Witte Noorden omarmt, bouw je aan duurzame verandering. Het is een kans om te laten zien dat verandering niet oppervlakkig hoeft te zijn!

Twee voorbeelden

1. Je voert binnen een ziekenhuis veranderingen door zonder stil te staan.

Vanuit een team, aangesteld door het bestuur, worden veranderingen voorbereid en doorgevoerd, zoals nieuwe protocollen voor de zorg en technologische innovaties. Er is geen ruimte gecreëerd om afscheid te nemen van oude gewoonten, systemen of denkbeelden. Dit leidt tot:

- **Onrust:** zorgprofessionals proberen nieuwe methoden te implementeren terwijl ze vast blijven zitten aan oude routines.
- **Frustratie en weerstand:** teams ervaren een gebrek aan samenhang omdat er geen focus is geweest op het verwerken van veranderingen. Ze zoeken houvast aan oude patronen.
- **Oppervlakkige verandering:** veranderingen blijven hangen op procedureel niveau en worden niet echt doorleefd. Je krijgt méér van hetzelfde in een ander jasje.

2. Je voert binnen een ziekenhuis veranderingen door waarin men wel stil staat.

Hetzelfde team besluit tijd te creëren voor verfijning en loslaten. Voordat nieuwe processen worden geïntroduceerd, vindt een bewustwordingsfase plaats. Dit gebeurt door:

- **Reflectiemomenten:** Zorgverleners evalueren oude werkwijzen en delen inzichten over wat hen heeft gediend en wat kan worden losgelaten.
- **Rituelen:** Er wordt een moment gecreëerd om symbolisch afscheid te nemen van het oude, zoals een ceremonie of een intentieverklaring.
- **Ruimte voor aanpassing:** Tussen het loslaten en het starten van iets nieuws wordt een pauze ingebouwd voor reflectie en mentale voorbereiding.

Dit leidt tot:

- **Betrokkenheid:** Een sterkere teamdynamiek waarin iedereen zich betrokken voelt. Medewerkers voelen zich gehoord en emotioneel voorbereid op wat komt.
- **Duurzame verandering:** Oude patronen worden echt losgelaten, waardoor nieuwe initiatieven en werkwijzen effectief en natuurlijk worden geïntegreerd.

- **Positieve impact:** Patiënten en cliënten merken betere zorg door een gefocust, veerkrachtig team.
- **Meer tijd:** Paradox is dat het stil staan je eerst tijd kost, maar daarna juist tijd oplevert. Wie wil dat nu niet voor zijn of haar patiënten en cliënten?

Samengevat

Verandering is meer dan actie: het vraagt om loslaten, ruimte en reflectie. Het kompas van de Tzolkin biedt organisaties en leiders een krachtige les in duurzame transformatie. Door de kracht van het Witte Noorden te benutten, dus ruimte te maken voor afscheid en bewust te vertragen, versterk je niet alleen je team, maar ook de impact van je organisatie.

Wil je ontdekken hoe jouw organisatie kan leren van de Tzolkin-kalender?
Neem contact op en laten we samen kijken hoe jij duurzaam kunt veranderen!



Kintsugi

Anne-Fleur Klandermans

www.goudenverbinding.com

Op de hoogte blijven? Volg me op [LinkedIn](#) en [Instagram](#).