



Hoe kunnen netwerken vooruit bewegen?

Posted on 8 juni 2016 by Arthur Hol

www.pioniersmagazine.nl/hoekunnen-netwerken-vooruit-bewegen

Ongebruikelijke methoden om de werkelijke onderstroom naar boven te halen

Binnen klassieke organisaties bewegen we weg van de hiërarchische sturing en worden organisaties steeds complexer. Er komt ruimte voor samensturing. Hoe is dat bij het netwerk daar omheen? Er is groeiende aandacht voor wat er komt kijken bij de samensturing binnen netwerken. Veel van die aandacht gaat uit naar allerlei ketensamenwerkings-toolkits. Nuttig en wellicht onontbeerlijk om in ieder geval grofmazig iets van structuur te brengen in het management van de deelname in netwerken, maar het is bij lange na niet voldoende. Een op ratio gestoelde wijze van sturing bij netwerken blijkt nog veel eerder een doodlopende weg te zijn dan binnen 'klassieke' hiërarchische organisaties. Maar hoe kunnen netwerken zich dan wel vooruit bewegen?

Onderliggende stromen naar boven halen

Ik zal een voorbeeld geven van een netwerk van zes tot tien organisatieadvies-professionals waar ik deel van uitmaakte. Dit netwerk probeerde om gezamenlijk integrale dienstverlening te ontwikkelen en tot een duidelijke, onderscheidende visie te komen. Dat kwam maar niet uit de verf. Het leek niet goed ons op te sluiten voor het schrijven van een missie- en visiedocument, maar wel om twee dagen gericht aandacht te besteden aan elkaar en wat ons verbond. Met behulp van organisatieopstellingen (het door Bert Hellinger geïntroduceerde 'opstellingenwerk') wilden we de onderliggende patronen naar boven krijgen in ons netwerk. Zonder hier al te veel uit te leggen wat de werkwijze en gedachte achter het opstellingswerk is: degene die de opstelling begeleidde liet ieder van ons zichzelf, het netwerk en de klant opstellen. Zonder uitzondering was voor ieder van ons de relatie tussen hem- of haarzelf en het netwerk onduidelijk –en de

klant speelde al helemaal geen rol, in niemands opstelling, ook niet in die van mij. Voor ons allemaal een duidelijk signaal dat we teveel –en op de verkeerde manier- op ons onderlinge proces gericht waren en dat er niet vanuit goed onderkende klantbehoeften werd gehandeld. Een deel van het netwerk besloot kort daarna af te haken. Een ander deel probeerde nog met een nieuwe benadering, met een structuur van meer wederzijdse verplichtingen, het tij te keren. Na een jaar gooide ook dat laatste deel de handdoek in de ring en werd het netwerk officieel opgeheven.

Talking Stick

Ook in een ander al wat langere tijd minder energiek opererend bestaand netwerk werd een tweedaagse sessie belegd waarin wat meer ‘de diepte’ werd ingegaan. Deze sessie werd begeleid door een bureau dat werkte vanuit de U-theorie. Met veel aandacht voor meditatieve momenten, gezamenlijk luisteren naar muziek en het werken met de op traditioneel Noord Amerikaans Indiaanse dialoogbevorderende ‘talking stick’ ontdekten we dat we goed luisterden naar elkaar en onszelf. Een al langer sluimerend proces van onderlinge verwijdering vormde zich om naar vooral andere ambities; enkele netwerkliden besloten om zelfstandig verder te gaan en een aantal netwerkliden besloot om met elkaar een eigen bureau te starten. Na een ruim half jaar, toen iedereen voldoende op de eigen weg was gevorderd, hebben we bij een diner gezamenlijk teruggeblikt en besloten dat het goed was zo, zonder onderlinge wrevel –en met behoud van de incidentele samenwerking, in een plezierige sfeer.

Opluchting

Oppervlakkig bezien zou je kunnen zeggen dat de onderstroom naar boven halen, de ene keer met opstellingenwerk, de andere keer met de dialoogtechniek van de ‘talking stick’, niet tot het succes, maar juist tot de teloorgang van het netwerk leidde, wat die aanpak niet echt aanbevelenswaardig lijkt te maken. Geen van de betrokkenen in beide netwerken keek er op die manier naar. Eerder overheerste de opluchting dat met de gevolgde aanpak iets naar boven was gehaald, dat anders onder de waterlijn tot een langduriger onttakelingsproces had geleid –met alle risico op voortgaand energieverlies en verhoging van de kans op fricties, conflict en duurzame verstoring van persoonlijk en zakelijke relaties. De energie van de betrokkenen, die tot dan toe opgesloten zat in een disfunctioneel netwerk, kon weer vrijelijk stromen bij de deelnemers zelf of hun wél functionerende netwerken. Uiteindelijk diende het netwerk toch niet de diepere behoeften van de afzonderlijke leden. Onder de streep was dat pure winst voor alle betrokkenen én de maatschappij als geheel.

“Na een ‘talking stick’ sessie hebben deze advocaten doorgaans ook geen enkele behoefte om nog te discussiëren waardoor in volgende bijeenkomsten echt kan worden voortgebouwd op wat in een vorige bijeenkomst was gedeeld”

Wat is er dan wél of nog meer nodig om netwerken te laten floreren?

Ik ben van mening dat er meer aandacht nodig is voor het onderkennen of mobiliseren van de ‘onderstroom’ in personen en organisaties. Daarbij kun je denken aan de focus meer leggen op energie(lekken), gevoelens, waarden en verdieping van de kennis van elkaar als persoon, met alle bijbehorende kwaliteiten. Methoden die behulpzaam zijn om af te stemmen op de onderstroom zijn

bijvoorbeeld meditatie, centreren, de ‘talking stick’-methode of opstellingenwerk, gevechtkunsten, yoga of gewoon wandelen in de natuur om een rustig plekje te vinden ‘waar de innerlijke stem van de ziel zijn waarheid en leiding kan laten horen’, zoals Frederic Laloux zo mooi schrijft in zijn boek ‘Reinventing organisations’.

Niet om tekst verlegen

In de meer klassiek opgezette platforms van juristen is het aan de orde van de dag dat de definitiekwesties je om de oren vliegen. Doorgaans zitten advocaten ook niet om tekst verlegen. Binnen twee zakelijke netwerken waaraan ik deelneem -die beide ten doel hebben duurzaam of holistisch / integratief recht te bevorderen- heeft het me verbaasd hoe snel de verdieping van de persoonlijke kennismaking en het begrip voor elkaars standpunten ontstaat door met deze ongebruikelijke werkwijzen te werken. Na een ‘talking stick’ sessie hebben deze advocaten doorgaans ook geen enkele behoefte om nog te discussiëren, na het diepgaand naar anderen te hebben geluisterd via deze of een andere dialoogvorm –waardoor in volgende bijeenkomsten echt kan worden voortgebouwd op wat in een vorige bijeenkomst was gedeeld.

En voor wie het nog niet voor zich ziet om de volgende netwerkbijeenkomst de tafels opzij te schuiven en in een kring een talking stick te laten rondgaan: er is altijd het ‘incheck-‘en ‘uitcheck’-rondje; hoe kom je aan en hoe ga je weg – met welke mooie emoties of met welke beslommering en zorgen binnen maar vooral ook buiten je werk, stap je de bijeenkomst in of uit. Een laagdrempelige manier van intappen op de onderstroom in het gezelschap, die naar ik weet zelfs in menige Raad van Commissarissen of Raad van Toezicht al wordt toegepast –dan kan een beetje eigentijds netwerk toch niet achterblijven?

Explore: [netwerken](#)



Article written by: Arthur Hol

<http://www.hrmcollege.nl>

Arthur Hol is auteur voor Pioniers Magazine. Hij is partner bij De Koning Vergouwen Advocaten, directeur van HRM-college, programmadirecteur bij Governance University en organisatieadviseur, partner van Nieuw Organiseren. Hij werkt met creatieve aanpakken om zijn ‘Mens boven Systeem’ –filosofie vorm te geven en stelt zich ten doel om op die manier bij te dragen aan transformatie van mensen en organisaties. Co-creatie is daarbinnen het principe waarmee hij mensen en ideeën met elkaar weet te verbinden.