

# Tien Tips

Tip 1

## Speel zelf in onze programma's met "bewuste" intuïtie.

Onbewuste intuïtie speelt altijd een rol. Via een paar simpele stappen kan je in een groep ook bewuste intuïtieve informatie op tafel krijgen. Bijna altijd gebeurt er dan iets bijzonders en leuks. De energie verandert ten goede en nieuwe inzichten en ideeën komen zo op tafel.

Je kan dit op ieder moment in de levenscyclus van de groep doen: het begin, het midden, het einde, als het makkelijk of moeilijk gaat en als het zit vast of als het stroomt als een gek. Die intuïtieve info kan gaan over een veelheid van thema's, eigenlijk over alles: "wat betekent dit onderwerp of thema voor jou, wat speelt er hier, wat speelt er daar, wat is er hier/daar nodig, wat is de relatie met ..., wat is de les die getrokken kan worden, etc. ..., wat zou kunnen, wat zou moeten, wat is het meest effectief, wat is het leukst, het meest leerzaam, ..."

Als je zo speels speelt met intuïtie zal er dus een shift in de energie plaats vinden. Je zal op deze manier mogelijk interessante info op het spoor komen: als de info klopt zal er een schok der herkenning zijn, zal er een muntje vallen. Let op de energie en je weet of je wel of niet iets op het spoor bent. Let wel op, schakel niet je linker hersenhelft uit.

Een paar simpele stappen:

1. Doe je ogen dicht en ga naar binnen.
2. Adem bewust drie keer in en uit.
3. Ga rechtop zitten en wiebel een beetje op je zitbotjes.
4. Zoek verbinding met beneden (aarde) en boven (heelal).
5. Luister naar "de vraag" die wordt geformuleerd.
6. Vraag voor jezelf om een beeld, om intuïtieve informatie rond "de vraag".
7. Kijk of achter dit beeld nog een tweede beeld zit.
8. Als de info in deze beelden je niet duidelijk is vraag in stilte "wat is de betekenis van dit beeld?" Luister ook naar je lichaam en je gevoel.
9. Als je geen beeld krijgt, vraag "welk beeld zou ik zien als ik wel een beeld kreeg?" Als dit niks oplevert, mag je ook een beeld bedenken.
10. Neem daarna afscheid van de beelden en laat ze verdwijnen (bijvoorbeeld door ze weg te blazen).
11. Wissel de beelden uit en bespreek de mogelijke betekenis of de mogelijke consequenties

Literatuur:

Practical Intuition – Laura Day; ISBN: 0-679-44932-9 (hardcover)

The Psychic Pathway – Sonia Choquette; ISBN: 0-517-88407-0

Alle andere boeken van Sonia Choquette.

Tip 2

## Vertraag en verhelder situaties in groepen met elementen van 'Peerspirit'.

Cirkelen is een interessante uitbreiding van ons repertoire. Het biedt een context voor een bedachtzame manier van uitwisselen van gedachten en ervaringen. Het kan echter zijn dat 'cirkelen' jou niet aanspreekt, of dat die aanpak niet past bij de groep of het team waar je mee werkt (als was het maar omdat het jou niet aanspreekt).

Dan nog is het aan te raden, om te leren werken met een aantal van de elementen van die Peerspirit cirkelaanpak. Vooral op momenten dat het spannend wordt, dat de plek der moeite wordt betreden, dat de ontroering toeslaat, dat de essentie op tafel komt - of juist niet en dat het er dus echt op aan komt, kan je profijt hebben van een of meer van deze vier elementen:

1. Kom achter de tafels vandaan en ga in een cirkel zitten.
2. Gebruik een 'talking piece'. Zo'n 'talking piece' garandeert dat een ieder gehoord kan worden, iets wat juist op spannende momenten een zorg is voor bijna alle betrokkenen. Zo wordt het proces vertraagd en bedachtzaamheid bevorderd. Ook worden zo verschillen in macht, invloed, introvertie/extrovertie, etc. verkleind. Stilzwijgende coalities krijgen minder kans, ieder spreekt voor zich.
3. Stel een klimaatbewaker ('holder of the rim') aan die de bel hanteert. De bel gaat indien nodig om even een time out te creëren en om stil te staan bij wat er speelt en/of om een ieder de kans te geven om even naar binnen te gaan.
4. Las een langere periode van stilte in, aan het begin, tussendoor, aan het eind, of de gehele sessie. Stiltes maken veel mogelijk.

Literatuur:

Calling the Circle – Christina Baldwin; ISBN: 0-553-37900-3

Wisdom Circles – Charles Garfield, Cindy Spring, Sedonia Cahill; ISBN: 0-7868-8363-4

Tip 3

## ‘Speaking Circles’

Maak ‘Speaking Circles’ een onderdeel van jouw programma’s en neem het komende jaar zelf aan een S.C.-workshop deel.

Dit is een heel zuivere en mooie aanpak voor het ontwikkelen van authenticiteit. Je wordt er ook wel een betere ‘spreker in het openbaar’ van. Ik zie dat laatste als een bijproduct. Hierna kan beslissen of je er wat mee wilt in onze programma’s. Deelnemers in onze programma’s zouden, als ze dat willen, na onze programma’s zelf een eigen ‘speaking circle’ kunnen starten.

Dit element is logistiek lastig in onze programma’s in te plannen. Je zou het mogelijk moeten vormgeven zoals we met intervisie doen.

Een paar belangrijke elementen en stappen zijn;

1. Een groep van 8-12 mensen.
2. Ieder van de deelnemers komt 30 seconden voor de groep en kijkt alleen maar.
3. Ieder van de deelnemers 2 minuten voor de groep met alleen een spontane tekst of met stilte. Daarbij toeschouwers een voor een even aankijken en contact maken.
4. Idem 3-5 minuten.
5. Toehoorders: zachte ogen en achteraf uitsluitend positieve feedback.

Literatuur:

Be heard now – Lee Glickstein; ISBN: 0-7679-0296-3  
[www.speakingcircles.com](http://www.speakingcircles.com)

Tip 4  
(de belangrijkste tip?)

## ‘Learning practice’

Stimuleer bij deelnemers het creëren van een eigen ‘learning practice’.

Een ‘learning practice’ is een dagelijkse, wekelijkse, etc. praktijk die het eigen leren en de eigen ontwikkeling ondersteunt, stimuleert en vorm geeft. Er is een parallel met het begrip ‘spiritual practice’, een praktijk, een manier van doen, die iemands spirituele ontwikkeling en beleving stimuleert, ondersteunt en vormgeeft.

Het gaat er in dit geval dus om, jouw leven zo vorm te geven, dat jouw eigen leerproces en jouw eigen ontwikkeling worden gestimuleerd. Om te begrijpen wat ik bedoel kun je kijken naar het tegenovergestelde: hoe zou je je leven vorm moeten geven om er voor te zorgen dat je stil blijft staan en je je niet ontwikkeld? Er zijn op deze manier een groot aantal dingen te bedenken, waar je je dan aan moet houden. Zo iemand heeft dan een ‘being stuck and keeping it that way practice’. Robert Quinn (Change the world) zou het een ‘slow death practice’ van iemand kunnen noemen. Wij zijn dus op zoek naar het tegenovergestelde: een ‘learning practice’.

Je kan jouw ‘learning practice’ op een heleboel manieren vormgeven. Meestal helpt een ‘learning practice’ om tot je zelf te komen, naar jezelf te luisteren. Hij helpt om stil te worden of om je – op papier – te uiten. Verder zorgt een dergelijke ‘practice’ er voor dat meer van hetzelfde wordt voorkomen en dat je niet in een box komt vast te zitten. Hij zorgt ervoor dat je regelmatig inspirerende en ongebruikelijke mensen en situaties op zoekt, dat je intiemer met jezelf en anderen om gaat en dat je bewust kennis vergaart en deelt. Verder: je hoeft dit niet alleen te doen. Steunt jouw support-netwerk jouw leren en ontwikkeling? Spreken ze je tegen, zien ze waar je toe in staat bent, houden ze van je?

Aan het eind van onze EMDC-programma's zou je deelnemers kunnen stimuleren om hun eigen ‘learning practice’, of het gebrek eraan in kaart te brengen. Daarna kunnen ze die ‘learning practice’ in een aantal stappen versterken en verder ontwikkelen:  
“In welke mate wordt door hen aandacht gegeven aan de binnenwereld en aan de buitenwereld? Wat komt bij hen het meest aan bod: het denken, het voelen, het doen, of de geest? Welke (levens)gebieden zijn bekend terrein en welke terrae incognita? Welke mensen kom ze in hun leven tegen en welke niet. Hebben ze op dit punt wat aan hun vrienden?”

Literatuur:

Alle boeken van Julia Cameron

The Joy Diet, 10 daily practices for a happier life - Martha Beck; ISBN: 0-609-60990-4

Tip 5

## Het 'Positive deviance' initiatief.

Verdiep je in de mogelijkheden die het 'positive deviance' initiatief' je biedt.

Toen ik voor het eerst las over 'Positive deviance' voelde ik me echt ontroerd. PD is ontwikkeld door Jerry Sternin, een hoogleraar aan Tuft University, Boston USA. Hij is een specialist op het gebied van (onder)voeding in derde wereld landen. Deze zeer respectvolle benadering is heel geschikt voor schijnbaar hopeloze situaties.

In het stuk in FastCompany (zie website) wordt een Vietnam-project van het 'PD-initiative' beschreven, een streek met 80% ondervoeding van de kinderen. De "officiële" informatie wijst op de hopeloosheid van de situatie daar: de ondervoeding wordt veroorzaakt door de economie, infrastructuur, kennis, leegloop, corruptie, etc. Dit soort info noemt Sternin 'TBU': true, but useless.

Hij gaat aan het werk in een dorp, daarna in het volgende, etc. In ieder dorp onderzoekt hij met de betrokkenen wat er gebeurt met de 20% van de kinderen die wel goed gevoed zijn. Dit onderzoek loopt uit op kookles voor ouders van ondervoedde kinderen. Daarna gaat hij weer op onderzoek in het volgende dorp. Na een aantal jaren is 805 van de kinderen in d streek goed gevoed.

Ons werk gaat deels ook over schijnbaar hopeloze situaties.

Literatuur:

<http://www.fastcompany.com/online/41/sternin.html>

<http://www.positivedeviance.org/pd/about.html>

Tip 6

## ‘Citizens wisdom councils’ en ‘dynamic facilitation’.

De kern van deze benadering is de vorming van ‘Wisdom Councils’. ‘Dynamic facilitation’ is een door een facilitator begeleidde bijzondere vorm van brainstormen en van beeldvorming en meningsvorming. Die begeleiding maakt het mogelijk dat de deelnemers aan het ‘Wisdom Council’ hun taak kunnen uitoefenen, zonder het gebruikelijke groepsdynamische gedoe en zonder de daarmee samenhangende ernstige wijvingen en het vaak grote tijdsverlies.

‘Wisdom Councils’ zouden een element van onze programma's kunnen vormen. Het zou een brug tussen organisatie en managementprogramma kunnen betekenen. Het kunnen werken met ‘dynamic facilitation’ maakt je sowieso veelzijdiger.

Deze benadering ben ik op het spoor gekomen via Tom Atlee. Zijn thema is : ‘community building’ en moderne vormen van democratie. Daarbij is hij zeer geïnteresseerd in ‘tools’ voor wat hij noemt ‘co-intelligence’. Op zijn co-intelligence website zul je veel van de ons bekende benaderingen tegenkomen. Hij heeft ook een interessante gratis nieuwsbrief (email). Dynamic Facilitation en de ‘Citizen Wisdom Council’ zijn ontwikkeld door Jim Rough (www.tobe.net)

### Wisdom Council: basic elements

- a. Each quarter, twelve employees of the system are randomly selected to form a Wisdom Council. These people symbolize "We the People" of the organization. They meet for at least two four-hour periods on different days. They are facilitated by a Dynamic Facilitator to reach unanimity on issues *of their choice*.
- b. Immediately after it meets the Wisdom Council presents its conclusions, as Statements of the People, to the whole organization. In this hour-long meeting, everyone listens to the Statements; forms into small groups to discuss them briefly; and then hears responses from the groups. In a short while everyone knows the level of support for the Wisdom Council Statements.
- c. After the presentation the current Wisdom Council disbands permanently. The presentation is video taped and made available to people in remote locations, and the Statements of the Wisdom Council are presented on a web site, where comments and "votes" are available for all to see.
- d. In three months a new Wisdom Council is selected and the process continues.

‘Dynamic facilitation’ is een soort brainstorm-techniek, waarbij de groep dankzij een begeleider en dankzij de techniek niet echt zijn eigen proces hoeft te managen en dus alle aandacht in het ontwikkelen van het advies kan gaan zitten.

Tom Atlee:

<http://www.co-intelligence.org/P-wisdomcouncil.html>

<http://www.co-intelligence.org/P-wisdomcouncil.html#facilitation>

[http://www.co-intelligence.org/CIPol\\_publicjudgment.html](http://www.co-intelligence.org/CIPol_publicjudgment.html)

Jim Rough:

<http://www.tobe.net/>

Tip 7

## Een '\$ 100 uitdaging': spirituele ontdekkingsstocht van jezelf en van de wereld?

In de tachtiger jaren ben ik begonnen met het experimenteren met actie-gerichte interventies, zoals 'interventures', langduriger 'verras jezelf-projecten' en de '24-uurs oefening'.

Laatst gezien bij Oprah: een Amerikaanse dominee die honderd gemeenteleden een \$100 biljet gaf, met de vraag/opdracht om er iets bijzonders voor anderen, voor de wereld, mee te doen. Dat bleek voor een aantal van hen een enorme bron van inspiratie en het bleek soms ook een echt sneeuwbal effect te hebben.

Ik kan me voorstellen dat dit de basis kan zijn van een soort oefening in (spiritueel) onderzoek naar jezelf en de wereld en een oefening in experimenteren met nieuw denken en doen. Een spelregel zou kunnen zijn dat je het geld moet teruggeven als je niet weet wat te doen.

Choosing the (volunteer) path that's right for you:

"Be brave, start small, use what you have got, do something you enjoy, don't overcommit."

-- Mirabai Bush, geciteerd in het boek van Gail Straub

'The rhythm of compassion' - Gail Straub; ISBN: 1-885203-83-7



Tip 8

## Lees nòg een paar boeken

### 1. **'Changing conversations in organizations.'**

Een erg verontrustend boek van Patricia Shaw over een orginele, ongebruikelijke benadering van verandering & vernieuwing.

Deze Engelse dame opereert als adviseur en actievoerder in het schemergebied van de informele organisatie en houdt zich daarbij in het geheel niet in. e zet zich dus ook inhoudelijk en politiek in. Het is een volstrekt andere benadering dan de onze. Als ik haar gedachtegang zou overnemen, zou ik 50% van mijn ideeën en manier van werken overboord kunnen gooien en dat verontrust me. Zij ziet zelf een sterk verband tussen haar aanpak en complexiteitstheorie. Zij ziet slechts weinig ruimte voor oude liefdes als Open Space, Real Time Strategic Change, World Café en Circelen.

### 2. **'The chaordic organization.'**

Een authentiek en ontroerend boek van Dee Hock over het operen in een vaak complexe en onwaarachtige wereld.

Dee Hock heeft de VISA organisatie groot gemaakt en moest opereerde in een federatieve context zonder veel formele macht. Daardoor moest hij wel alternatieve benaderingen voor leiderschap en verandering ontwikkelen. Het boek is heel geloofwaardig en inspirerend. Als hij geen boeddhist is, zou hij het zo kunnen zijn.

### 3. **'A short guide to a happy life.'**

De titel van dit boekje van Anna Quindlen spreekt voor zich.

Literatuur:

Changing conversations in organizations. – Patricia Shaw; ISBN: 0-415-24914-7

The chaordic organisation – Dee Hock; ISBN: 1583760954

A short guide to a happy life – Anna Quindlen; ISBN: 0-375-50461

Tip 9

## ‘Real Time Strategic Change’ is “eigenlijk” een handboek voor het ontwerpen onze EMDC-programma's.

Het boek ‘Real time Strategic change’ kan je met veel profijt ook lezen als een “Handboek en stappenplan voor het ontwikkelen van EMDC-programma's”.

Toen ik zestien jaar geleden bij het MDC kwam werken nam ik vier inzichten mee:

1. Het gaat om leren en niet om opleiden.  
Daarmee ben je bevrijd van de smalle wereld van klaslokalen, collegezalen en van opleiders. De hele wereld wordt je speelterrein.
2. Leren is het resultaat van “interactie in een ongebruikelijke setting”. Als je dat in leerzame situaties inbrengt wordt er veel geleerd. Als je dat element er uitsloopt en vervangt door ‘powerpoint’ creëer je een setting voor vervreemding en niet voor leren, maar (zeker in de Nyenrode ‘Albert Heijn’ zaal).
3. Leren is het resultaat van ongebruikelijke acties en initiatieven, gebaseerd op inspiratie, moed en energie.
4. Het creëren van een ‘in-company’ managementprogramma is hetzelfde als het starten van een veranderingsinitiatief in die organisatie. Zo moet je dus ook met het project omgaan. Het verkrijgen en behouden van entree is dus de eerste taak van de adviseur. Je moet ervoor zorgen dat je ook de context managet.

Toen ik het boek las van Robert Jacobs dacht ik “hij heeft die vier inzichten uitgewerkt tot een boek”. Je kunt dit boek gebruiken om de interne logica van je ‘in-company’ programma's te versterken en om nieuwe ideeën op te doen.

NB: De ‘Valantines’-oefening staat ook in dit boek beschreven. Ook andere ‘modules’ van het ontwerp kan je los gebruiken.

Literatuur:

Real Time Strategic Change – Robert Jacobs; ISBN 1-881052-45-1

Tip 10

## Drie programma's die veel voor je eigen (professionele) ontwikkeling kunnen betekenen:

1. Negen dagen met Byron Katie. Dit helpt je om om te gaan met al het slachtofferschap wat nog in je zit. Programma's en deelnemers zullen minder vaak "binnen" komen, partners worden vaak aantrekkelijker. Je kan beter omgaan met 'clean pain' en je kunt afscheid nemen van 'dirty pain': "suffering that comes from the stories we tell ourselves".
2. Een week met Barry Oshry op Cape Cod. Je leert nog veel en veel meer over jezelf dan wat je leert over 'tops, middles, bottoms' in organisaties. Verbazingwekkend kom je zo tot jezelf en hervind je jouw kracht.
3. Drie weken met Gail Straub in haar 'Grace' programma. Je zal daarna niet meer kunnen en willen werken zoals tot nu toe. Dat is dan onder andere het resultaat van de grote schoonmaak en een gebroken hart.

Byron Katie: [www.thework.org](http://www.thework.org)

Loving what is. – Byron Katie; ISBN: 0-7126-2930-0

Barry Oshry: [www.powerandsystems.com](http://www.powerandsystems.com)

Gail Straub: [www.empowermenttraining.com](http://www.empowermenttraining.com)

The Rhythm of compassion. – Gail Straub; ISBN: 1-885203-83-7

Tip 11

# The medium & The message

'The medium is the message'. But, what is that medium and what is that message?

It is time 'to change the change', but how?

'We join spokes together in a wheel,  
but it is the center hole  
that makes the wagon move.

We shape clay into a pot  
But it is the emptiness inside  
That holds whatever we want.

We hammer wood for the house,  
but it is the inner space  
that makes it livable.'

Lao Tzu

**A:** The medium: 22, voornamelijk "lege", interventies (zie volgende pagina).

**B:** The message:

Verander de verandering: zes inspiratiebronnen - Chris Ribbius:  
[www.chrisribbius.nl/bronnen.html](http://www.chrisribbius.nl/bronnen.html)

**B&C** is: Changing the change.

## A: The medium

Lijst met een aantal voornamelijk “lege” interventies.

- Stilte, van een korte stilte, tot een stilte-sessie.
- Ogen dicht en daarna om een intuïtief beeld vragen.
- Cirkelen met ‘peerspirit’-circles; fishbowl.
- Open Space
- World Café.
- Real Time Strategic Change.
- Breakthrough strategy.
- 24 uurs oefening.
- ‘Verras jezelf’-project.
- Self directed-workshops & interventures.
- Wisdom coucil, citizen council.
- Dynamic facilitation.
- Cadeauconferentie voor de top.
- Positive Deviance.
- Kwalitatieve benchmarking en inspiratie.
- Visiting committees.
- Speaking circles.
- Wandelen in de natuur, alleen of met een partner: ‘nature brings out human nature.’
- Learning practice.
- Skills clinic.
- Karnemelk.
- Ontdek de werelden van de tops, middles en bottoms in de organization workshop; ontdek jezelf in de vijfdaagse ‘power lab’.

NB: Al deze designelementen, met uitzondering van X,Y, van het ‘power lab’ en van ‘karnemelk’, zijn ‘open’ designelementen. Dat wil zeggen dat deze open interventies niet een bepaalde inhoud of thema of oplossing voorschrijven. In die zin zijn het inhoudsloze interventies. Er is niet al een konijn in de hoed gestopt dat er tijdens het programma al of niet “verrassend” uitkomt.