Betreft: Summerschool 2020
Data: 4 en 5 september 2020 te Varik
Auteur: Mieke Hinfelaar

Hierbij het verslag van de Summerschool. Er waren zoveel boeiende inzichten en leerzame momenten, dat we ze graag met iedereen delen, dus ook met de buitenlandtrainers die er dit jaar niet bij waren.

==========

Summerschool 2020 Vrijdag 4 en zaterdag 5 september – locatie n.t.b.

Besluitvorming via Inkundla **=== vrijdag === 9.45 – 12.30**

Wie beslist er? Hoe zorg je als leider dat iedereen gehoord is en dat er draagvlak is? In Zuidelijk Afrika gaat dat via Inkundla (of Kgotla, in een andere taal). Freerk legt ons de principes uit en laat ons oefenen, via een werkvorm die we daarna zelf in kunnen zetten bij onze Nederlandse opdrachtgevers en ons eigen internationale leiderschapsprogramma.

De Stem van de Minderheid **=== vrijdag === 13.30 – 16.15**

Hoe kun je ruimte maken om alle perspectieven te horen, openhartige gesprekken voeren, verschillen bespreekbaar maken & inclusieve besluiten nemen waarin zowel de meerderheid als de minderheid meegenomen wordt? Mara neemt ons mee in de principes van Lewis Deep Democracy en we gaan oefenen met een van de werkvormen uit de methode, die je daarna zelf kunt toepassen in zowel werk als privé.

Seizing your Day in an era of Heightened Distractions === zaterdag === 9.45 – 12.30

There's nothing more satisfying than looking at a checked off to-do list at the end of the day. But in today's world of constant distractions and endless worry about the current pandemic, being productive seems impossible. Xiaolu's session is about a few simple tools to get centered, be more productive, and focus our minds on the positive things we can control to get through the day with a sense of accomplishment and resilience.

Hidden Commitments **=== zaterdag === 13.30 – 16.15**

Wanneer artsen hun hartpatiënten vertellen dat ze hun gedrag moeten veranderen, omdat ze anders vroegtijdig zullen overlijden, is maar 15% daadwerkelijk in staat om gedragsverandering door te voeren. Je zou denken dat deze groep mensen toch redelijk gemotiveerd is. Waarom willen we met heel ons hart het ene doel bereiken, maar doen we uiteindelijk iets anders? De workshop van Eelco gaat over rationalisaties, werkelijke motieven, aannames en verwachtingen van andere mensen. Oftewel de wereld van Hidden Commitments.

Ontvangst en ervaringen delen

We arriveerden in de prachtige ruimte van Het Veerhuis in Varik aan de Waal. Bij de ontvangst hadden we een lekker kopje koffie of (munt)thee met een zalige zelfgemaakte kleverige bol. In de ruimte boven zijn we gestart met een rondje (mooie) Corona-ervaringen en in welke landen je al voor Libre-ervaringen getraind hebt. Ook hadden we het over dat het live-trainen hier en daar weer toenam en Kees leverde ons een handig NOBTRA protocol dat je kan gebruiken in je communicatie met klanten en deelnemers.

‘Besluitvorming via Inkundla’ onder de inspirerende leiding van Freerk Wortelboer

Freerk Wortelboer was bereid om ons een inleiding met Power Point te geven over de **’Inkundla of Kgotla’** Methodiek. In de Libre trainingen staan we stil bij leiderschap en constructief beïnvloeden. Boeiend is daarbij hoe er in verschillende culturen om gegaan wordt met aspecten als participatie, meedenken, besluitvorming en eigenaarschap. Hoe geef je inspraak aan een team, wie beslist er eigenlijk, hoe zorg je ervoor dat iedereen zich gehoord voelt, hoe leggen we bevoegdheden laag in de organisatie, waarover beslis je zelf en wanneer neemt een leider de beslissing.

In niet-westerse culturen gaan ze vaak heel anders met leiderschap en besluitvorming om. Freerk ervaarde in Zimbabwe dat de directieve leiderschapsstijl veel vaker aan de orde is en vaak ook als normaal wordt gezien. Als het op feitelijke besluitvorming aankomt, kijkt men toch naar de leider. De vragen “Hoe betrek je een groep/gemeenschap in de besluitvorming (zeker als het vraagstuk de hele gemeenschap aan gaat)?” En: “Hoe zorg je iedereen zich gehoord voelt, dat alle relevante informatie is verzameld en dat er een wijs besluit wordt genomen dat ook geaccepteerd en uitgevoerd wordt?” In Zuidelijk Afrika (Botswana, Zuid Afrika, Zimbabwe) kent men van oudsher een dialoogvorm Kgotla (Botswana) of Inkundla (Zimbabwe) die daarvoor gebruikt wordt. Als er een vraagstuk in een gemeenschap speelt dan wordt iedereen die betrokken is bij elkaar geroepen op een centraal punt. Alle leden krijgen de gelegenheid hun verhaal te doen (tot aan overleden voorouders toe) en de chief te adviseren. Zo delen ze alle wijsheid van de gemeenschap. Dit kan uren en soms dagen duren. Daarna trekt de chief zicht terug en beraadt zich. Vervolgens deelt de chief zijn besluit aan de gemeenschap. Dat is ook de afspraak/regel waarmee men te leven heeft.

Het tweede deel van de ochtend hebben we tweemaal geoefend met Inkundla met een kleine variatie op de methode: We hebben achtereenvolgens twee case-inbrengers in de rol van de chief gezet waardoor het intervisie werd. De groepsgrootte maakte dat we bij elkaar konden blijven. In die sessies kwamen veel en inventieve adviezen naar de case-inbrengers toe. Het bleek een ontzettend mooie aanvulling op de Balint-intervisiemethode te zijn. Freerk lichtte nog wat ins en outs toe (zoals de rol van de gespreksbegeleider, de aanvankelijke formulering van de vraagstelling etc.). De methode werd warm ontvangen, niet alleen voor Libre Foundation zelf (in de Nederlandse en buitenlandse trainingen), maar ook de aanwezige trainers vonden het fijn voor hun eigen werk! Conclusie: een mooie nieuwe en bruikbare werkvorm die deelnemers ook makkelijker uitnodigt om in de intervisies eigen advies-bijdrages te leveren.

Het leukste was, om de adviezen te starten met ‘als jouw …, adviseer ik je’. Wat begon met het voor de hand liggende ‘als jouw collega’, veranderde al snel in ‘als jouw nachtrust’, ‘als jouw innerlijke diamant’ en ‘als jouw potentiële vrije dag’. Bijzondere invalshoeken leidden tot bijzondere adviezen en die leidden tot heldere inzichten bij de ‘chief’ die haar vraagstuk had ingebracht.

The Inkundla (also known as Kgotla)

- Method for wise decision making in a community/organization
- The chief/ leader consults the community about an issue/problem in the community/organization
- Everybody is invited to give advice (If you don't speak up, you will not be heard)
- Rule: Only questioning and advising, no discussion
- Because everybody can have his/ her say the decision will be more widely accepted
- The chief/ leader listens to everybody and then takes a wise decision

Steps in the Inkundla

1. The chief/ leader/ case-provider **explains the situation** and problem for which he/ she needs advise
2. The group members **enquire**: open questions for clarification. The chief answers.
3. All group members can **have their say and give their advice**:
    a. Say upfront: Who are you (a specific role?), what is your experience in this?
    b. What is your advice/vision in this?
    c. Chief/ leader/ case-provider may ask questions for clarification, but no discussion!
4. The chief/ leader/ case-provider takes a break to reflect and come to a wise decision
5. The chief/ leader/ case-provider presents his/ her decision to the group

Een aantal concrete inzichten en opties over de methode Inkundla/ Kgotla:

- Deze methodiek is in de Zimbabwe trainingsgroep zeer positief ontvangen: Het is een eyeopener dat een traditionele methode uit hun eigen cultuur geherintroduceerd werd als een constructieve leiderschapsmethodiek voor besluitvorming. Erkenning van hun culturele waarden. De vorm ervaart men als buitengewoon democratisch en participatief. Zij vonden het een uitstekende manier om draagvlak voor een besluit te creëren. Voor hen was het vanzelfsprekend dat de chief beslist, ook al zien wij het meer als een participatieve vorm en minder democratisch als de chief echt de baas is.
- De methode sluit nauw aan bij hun eigen ervaring en men kan er snel en vaardig mee aan de slag in eigen praktijksituaties.
- Kruip in de huid van de case-inbrenger bij advies.
- Trainer: Vertel deelnemers dat álle adviezen helpen en we leren er allemaal van, ook adviezen die niet worden overgenomen in het uiteindelijke besluit hebben hun rol gehad
- Het individuele delen van advies/ opgedaan inzicht zonder discussie of dialoog leidt tot een antwoord bij de case-inbrenger. De innerlijke wijsheid verbindt.
- Prachtige, menselijke, creatieve, activerende en ook verfrissende methode!
- In Nederland wordt deze methode uitgewerkt in het boek 'Building Tribes, Reisgids voor organisaties' van Daniëlle Braun en Jitske Kramer. Zij spreken van kampvuurgesprekken.
- Voor geïnteresseerden: mail Freerk voor een extra artikel of sparring. De trainers die erbij waren, hebben inmiddels nog aanvullende materialen gekregen, dus er is meer 😉.

‘De stem van de minderheid’ onder de inspirerende leiding van Mara Verduin

Na deze mooie ochtend werd er een heerlijke verzorgde lunch (een fantastische couscous, wederom door Caljenie, de partner van Ivo) genuttigd buiten in de zon, op Corona-afstand natuurlijk. Met een intern tevreden mens zijn we doorgegaan met de theorie & praktijk van ‘Deep Democracy’.

Mara heeft uitgelegd wat het inhield: een dynamische gespreksvorm die iedereen uitnodigt om mee te doen. Het helpt om de rank uit de groep weg te nemen en de drempel om te ‘spreken’ te verlagen. Nuttig voor het verkennen van een thema, te zien hoe deelnemers in een onderwerp staan, welke perspectieven er zijn & waar de energie zit. We hebben het ook in de praktijk geoefend. Ook om in- of uit te checken en te brainstormen.

Wanneer te gebruiken? Het Debat is een gesprekstechniek om met de onderstroom in groepen te werken, vóór gesprekken verhit raken, goed bruikbaar om alle perspectieven in een discussie of gesprek te onderzoeken:

- Gesprekken waar voors & tegens opduiken of een stevige discussie ontstaat;
- Om alle perspectieven te brainstormen, zonder veel in te gaan op het waarom. Het kan een leuke manier zijn om ideeën te verzamelen;
- Wanneer je op zoek bent naar een creatieve en innovatieve oplossing.

Tips voor faciliteren van het debat:

- Wees vrij ‘casual’. Het is niet nodig om het als ‘debat’ te benoemen. Maar zeg bijvoorbeeld: “*Laten we eens naar alle perspectieven kijken, eerst de ene kant, dan de andere kant.”*
  Het is niet persé nodig om twee kanten in de ruimte te markeren. Je kunt dit ook gewoon doen vanuit de positie waar mensen staan of zitten (ook rond de vergadertafel bijvoorbeeld).

De Deep Democracy techniek bestaat uit drie stappen:

1: Statements vanaf elke kant

- Benoem de polariteit of de verschillende perspectieven die de groep in het debat gaat onderzoeken
- Nodig mensen uit om alle redenen/motivaties voor één kant te delen, tot ze niets meer van die kant te zeggen hebben. Daarna nodig je ze uit om hetzelfde te doen vanuit de andere kant
- Bewaak het proces - let erop dat mensen niet gaan pingpongen
- Eén of meerdere rondes, afhankelijk van wat nodig is.

2: Wat heeft geraakt?

- Vraag ieder individu wat hem/haar geraakt heeft of is blijven resoneren, een aha-moment, of iets wat oncomfortabel voelde. En wat dat hem/haar doet realiseren
- Als facilitator vat je alle inzichten samen

3: Operationaliseren van de inzichten

- Dit gaat over het operationaliseren van de inzichten. Nu we dit weten, wat staat ons te doen/welk besluit willen we nemen, etc.

Tips voor faciliteren van het Gesprek op Voeten:

- Ga steeds naast de persoon staan die spreekt.
- Als de persoon gesproken heeft zeg je: “wie iets soortgelijks vindt, komt hierachter staan”.
- Hou de mensen in de gaten die alleen komen te staan, zij hebben vaak een minderheidsperspectief in te brengen.

Stappen van Gesprek op Voeten:

1. Introductie Gesprek op Voeten:

- Als je iets te zeggen hebt zet je een stap naar een vrije plek in de ruimte
- De facilitator komt naast je staan & je zegt wat je te zeggen hebt. Liefst kort en bondig. Statements werken het best, vragen werken niet zo goed.
- Wie dat herkent, komt er achter staan. Als je het niet herkent, beweeg je een stukje ervandaan.
- Zo volgen we steeds het laatste perspectief; en meanderen we door het gesprek met statements die steeds of nieuw of aanvullend zijn.
- Je mag steeds van mening veranderen & jezelf tegenspreken (immers ieder mens is een vat vol tegenstrijdigheden)
- Wil je niets zeggen, blijf dan in beweging.

2. Voer het Gesprek op Voeten
3. Wanneer afronden?

- Wanneer er herhaling begint op te treden (er steeds hetzelfde wordt gezegd, of een variant daarop) —> Dan ga je naar het niet gevoerde gesprek (debat of pijlen gooien)
- Wanneer de energie eruit gaat (is alles gezegd?)
- Bij een besluit (als iedereen achter een statement gaat staan) —> ga naar stap 4

Mocht je ermee aan de slag willen & nog even willen sparren hoe de verschillende elementen toe te passen, bel/mail Mara gerust: zij denkt graag met je mee. Voor wie nieuwsgierig is naar meer: In de bijgevoegde documenten vind je links naar boeken & artikelen.
Ook zijn er verschillende plekken in Nederland waar je trainingen volgen kunt, waaronder: Human Dimensions, House of Deep Democracy, of 26 & 27 november 2020 bij Mara 😊.

Take-aways uit de groep:

- Trainerstip: Als je goed samenvat voelen deelnemers zich gehoord en verbonden.
- Mate van sabotage zichtbaar maken, gebruik makende van sabotagelijn.
- Polariseren kan helpen om uiteindelijk tot nuancering te komen.
- Delen vanuit neutraliteit en compassie in combinatie met actief luisteren leidt tot mooie inzichten.
- Meer-perspectivische blik op problemen in combinatie met oprechte en open aandacht helpt om vissen te vangen
- Hoeveel meer kan je bereiken, rijker, efficiënter, wanneer je iedereen erbij betrekt en volgens een structuur werkt. Whatever the name, dus geldt ook voor Inkundla.

‘Seize your day in an era of heightened distractions’ onder de inspirerende leiding van Xiaolu Zhang-Coenen

Xiaolu startte met mooie vragen als: Noem een goal/plan/event dat veranderd is dit jaar? Noem één ding dat je nu doet, dat je niet gedacht had dat je zou doen? Wat zijn redenen waarom dingen veranderd zijn? Ze stond stil bij dagelijkse routines die ons (wel of niet) kunnen helpen. Hoe je wel en niet productief kunt zijn.

We kregen een praktische hand-out voor deelnemers om met ‘purpose/ how to set intentions’ en ‘feel accomplished/ proud/ feel self-appreciated’ aan de slag te gaan:

Pick a positive thought on purpose	Pick one important thing to do today and schedule it (30-90 minutes)	Pick one thing that is enjoyable/ pleasurable, just for you	Write one line of gratitude in the evening

Ieder ging in tweetallen uiteen en daar kwamen hele mooie inzichten uit, zie onder andere de take-aways.

Take-aways uit de groep:

- Wees mild voor jezelf en koester successen van de dag.
- Think positive about yourself and reward yourself.
- Productiviteit komt niet voort uit wat je doet; maar uit hoe je naar jezelf kijkt.
- Leiderschapsontwikkeling begint bij de stem in je hoofd horen, herkennen en ‘supportive’ maken.
- Elke dag iets kiezen voor mezelf waar ik van geniet onafhankelijk van de ander.
- Ik ga mijn waarderingsschriftje weer oppakken en Trello weer opstarten.
- Ik ga actief op zoek naar een fysieke activatie om in mijn ochtendroutine op te nemen.
- Your brain is your greatest enemy or ally: just how you look at it.

‘Hidden Commitments’ onder de inspirerende leiding van Eelco Bolk

De wederom lekkere en gezonde buiten-lunch werd vandaag verzorgd door onze tweede redder in nood, Miloushka. Uiteraard zou Bob de catering beide dagen verzorgen, maar hij zat in quarantaine tot hij wist dat zijn dochtertje (en zijzelf) géén corona had(den), maar een griepje. Waar Ivo allerlei vers en heerlijks (door Caljenie bereid) meenam op dag 1, was Miloushka onze heldin op dag 2. En niks ‘behelpen’ maar gewoon iedereen een bordje vol verse heerlijkheden.

Daarna gingen we meteen aan de slag met Eelco. Hij heeft ons de hele middag actief aan de slag gezet omtrent ‘Hidden Commitments’, alles via zijn favoriete ‘ervarend leren’. Het startte met een oefening op-ballon-zitten en wat daar allemaal in gebeurt. Daarna een blinddoek-oefening met een opdracht om het zo goed mogelijk te doen en wat dat allemaal in ons oproept. De laatste doe-oefening om zo snel mogelijk de opdracht goed en naar afspraak uit te voeren ging gepaard met heerlijk veel enthousiast geroep en gedoe. Het verschil tussen doeners en denkers bijvoorbeeld. De dag vloog voorbij!

Mooie inzichten over ’Hidden Commitments’; over wat een simpele oefening allemaal kan wakker schudden in individuele deelnemers en in de groep.

Extra’s die Eelco ons stuurde over Robert Kegan, Immunity to Change and Adult Development, met de mededeling: “Hope you will have a lot of fun discovering his thoughts and research”.
Hier vind je een link naar zijn instituut. Hier de boeken **Immunity to Change** en **Everyone culture. A nice book about culture change.** En hier twee YouTube links: **Immunity to Change explained** en **Interview Robert Kegan.**

Take-aways uit de workshop 'Hidden Commitments':

- Trainerstip: Het succes van ervaringsleren hangt af van de vragen die je stelt.
- Trainerstip: De deelnemer bepaalt zelf wat het belangrijkste gesprekspunt van je nabespreking is. Behulpzame vragen zijn: Wat zou jou/ mij nu het meeste helpen om te bespreken? Waar zit voor ons de verdieping? Wat houdt ons nu bezig? Wat heb jij opgemerkt? Wat haalde jij uit de oefening (Thoughts, Feelings, Potentions, Attention, Assumptions etc.)?
- Trainerstip: dit experimenteren, DOEN, geeft energie, leeft de groep op.
- Trainerstip: Start met een ervaring geven. *Give them their experience first, and the labels later*.
- Trainerstip: Eenvoud is het ware. Simpele opdrachten geven een enorme rijkdom aan mogelijkheden voor gesprek en inzichten.
- Trainerstip: Iedere training openstaan voor verassingen en je opstellen alsof je het voor de eerste keer doet.

========

Interessante aanvulling van Erik is het formulier wat we wel eens bij Vanderlande gebruikt hebben:

Hidden Commitment (Kegan & Lahey)

librefoundation

COMMITMENT/ GOAL OP CONTRACT ……	WAT IK PLAATS HIERVAN (NIET) DOE	HIDDEN / COMPETING COMMITMENT	THE BIG ASSUMPTION
Korte versie --- ---		***Worry Box***	

Invulhulp:

- Kolom 1 Doel/Commitment vind je door jezelf de vraag te stellen: Aan welk belangrijk resultaat of gedrag committeer ik me openlijk?
    - Criteria:
        - Dit is waar voor jou
        - Jij bent de hoofdpersoon
        - Dit is belangrijk voor je
        - Er is ruimte voor verbetering, dit kan aanzienlijk beter of duidelijk anders.

- Kolom 2: Hier is de vraag: Welke dingen doe ik (niet), waardoor ik mijn doel niet haal?
    - Criteria:
        - Gedrag (geen emoties)
        - Het werkt het resultaat uit Kolom 1 tegen
        - Geen verklaring
        - Ook niet wat je eigenlijk zou moeten doen

- Kolom 3 (bij Hidden/competing commitment): Vul je Worry-Box met de volgende vragen:
  Wat is mijn grootste zorg (The Worry-Box) als ik opeens het juiste en werkende gedrag ga vertonen?
  En: wat is mijn grootste zorg als ik opeens alle gedrag uit Kolom 2 achterwege laat, of zelfs het tegenóvergestelde ga doen?
  Zo kom je erachter dat je blijkbaar ook andere dingen nastreeft: blijkbaar ben ik óók gecommitteerd aan …. En vind ik …. óók belangrijk.
    - Criteria
        - Wat je hier invult, komt voort uit een angst of zorg
        - Dit gaat over zelfbescherming
        - Geeft een goede verklaring voor je gedrag in Kolom 2
        - Voelt krachtig

- Kolom 4 (The big assumption) is vaak een soort zin als: “Ik ga ervan uit dat als ik het gewenste gedrag vertoon, dat ik …”. Of: “Ik ga ervanuit dat ik dan niet meer….”.
  Ook: “Als ik…, dan ….” (met op de 2e serie puntjes iets wat je verschrikkelijk in de oren klinkt).
    - Criteria
        - Laat helder zien hoe het de verandering tegen houdt
        - Kan waar zijn, maar is het waarschijnlijk niet
        - Heeft een Big-Time-Bad gevolg voor je

========== **Slotwoord** ==========

Dank aan de vier inspirerende begeleiders van deze dag! En aan Miloushka voor de supersupport! En tenslotte aan Libre Foundation en dus ons allemaal dat we dit mogelijk maken!

Ik sluit af met een quote van Eelco die eigenlijk gold voor beide dagen: “Nice to meet and connect to so many beautiful people.”

Liefs, Mieke