

Transcriptie podcast Sociocratie 3.0

Inleiding: Wie kan jou beter leren innoveren, groeien en ondernemen dan ervaringsdeskundigen zelf? Van kennis tot inzicht delen topondernemers en experts hun verhalen ongefilterd en inspirerend. Van baanbrekende innovaties tot pijnlijke fuck-ups, van duurzame strategieën tot de nieuwste trend, slimme keuzes, dure lessen en pure ambitie, alles komt voorbij. Want ondernemen is topsport en wij laten je leren van de beste coaches en ervaringsdeskundigen. Stap in, luister mee en kijk vooruit. Welkom bij van kennis tot inzicht.

WERNER VAN HOREBEEK: Ik zit hier in onze gezellige studio in Leuven met Jef Cumps, auteur van het boek Sociocratie 3.0, de businessnovelle die het beste uit mens en organisatie haalt. En die bezig is aan een nieuw boek en een podcast over consent besluitvorming. Welkom, Jef.

JEF CUMPS: Ja, dank je wel voor de vraag.

WERNER VAN HOREBEEK: Misschien moet je onze luisteraars even duiden wat sociocratie 3.0 voor jou betekent? Ik heb het daar zelf altijd wat moeilijk mee. Is het nu een filosofie, een managementtechniek, een praxis of een levenswijze, wat is het voor jou?

JEF CUMPS: Ik vind het woord filosofie al wel gepast, omdat sociocratie gaat over in gelijkwaardigheid besturen samen of onszelf organiseren. Dus daar zit voor mij sowieso een stuk filosofie of principes achter, een manier om naar werk en samenwerken te kijken. Daarnaast biedt Sociocratie 3.0 eigenlijk ook een zeventigtal heel concrete technieken aan die los van elkaar kunnen gebruikt worden, maar evengoed heel goed in elkaar klikken en samenwerken. Dus het is een verzameling van technieken, zou je kunnen zeggen, maar die allemaal doorweven zijn van diezelfde sterke principes zoals gelijkwaardigheid, transparantie, voortdurend leren, enzovoorts. Dus het is voor mij allebei.

WERNER VAN HOREBEEK: Hoe ben je er zelf mee in contact gekomen en wanneer en waarom heb je dan beslist om daarop in te zetten of mee verder te gaan?

JEF CUMPS: Ik was toen deel van iLean, een organisatie die ik zelf mee had opgericht en waardoor wij teams hielpen om meer Agile te worden, tussen aanhalingstekens, dus meer wendbaar en effectief. En altijd op zoek naar nieuwe modellen en technieken. Zeker als het ging over de vragen buiten teams, hoe richt je een organisatie in rondom teams, zodat dat heel goed samenwerkt. Dat je die zelfsturing van één team, hoe kun je dat schalen in een organisatie? Dat waren de vragen waar wij toen mee rondliepen. En ik was op een congres hier in België trouwens samen met een collega Dieter, waar James Priest die samen Bernhard Bockelbrink Sociocratie 3.0 op dat moment eigenlijk aan het creëren was. Waar James voor de eerste keer Sociocratie 3.0 kwam uitleggen aan een publiek. En hoewel hij zijn verhaal eigenlijk nog niet helemaal vlot bracht, omdat ze echt nog maar pas aan het bouwen waren, waren Dieter en ik meteen geraakt. Een deel intuïtief, zo aanvoelend van, wow, hier zit heel veel potentieel in. En een deel ook omdat we meteen al wat inzichten en antwoorden kregen net op die vragen van-

WERNER VAN HOREBEEK: Waar dat jullie mee zaten?

JEF CUMPS: Ja, voilà. Van, hoe doe je dat dan om overheen teams in gelijkwaardigheid te werken. Alleen al de bevestiging van, o ja, dat kan en daar bestaan technieken en ideeën over. Dus dat raakte ons. We zijn dan op James afgestapt. Ik ben- We hebben hem gevraagd om dat ook in België te komen trainen. We hebben hem uitgenodigd en dan zijn wij zelfs vrienden

geworden en mocht ik mee nadenken over Sociocratie 3.0. En het eigenlijk samen met James en Lili en een aantal andere zeg maar tweede generatie mensen het zo uitdragen.

WERNER VAN HOREBEEK: Aan bijgedragen.

JEF CUMPS: Ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Bekijk je het direct vanuit ondernemers, leidinggevend van organisaties, wat zijn de dingen die Sociocratie 3.0 specifiek kan bijdragen? Wanneer moet je dat overwegen? Wat zijn zo triggers om te denken van, ja.

JEF CUMPS: Ja, heel goede vraag. Het zijn allemaal patronen of technieken die helpen om enerzijds effectiever te worden en wendbaarder. Dus voor een aantal organisaties zelfs resultaatgericht te worden, dus sneller te komen tot beslissingen bijvoorbeeld of duidelijkere afspraken te maken. Helderheid te creëren over rollen, waarom een team bestaat en wie er wel en niet in zit. Dus dat soort, daar zit een stuk doelgerichtheid en duidelijkheid in. Dus dat is een typische uitdaging waar een aantal organisaties mee worstelen die met S3 aan de slag gaan. Maar aan de andere kant heeft S3 ook iets heel menselijk, heel mensgericht, gericht op gelijkwaardigheid en inclusie. Dus er zijn evengoed organisaties die vandaag te top-down besturen waar dingen te snel beslist worden bijvoorbeeld en de juiste mensen niet betrokken worden, die er bewust voor kiezen om met behulp van sociocratie meer mensen te betrekken. Dus dat is voor mij de kracht van al die technieken, dat ze de en-en zoeken tussen resultaatgerichtheid, duidelijkheid en participatie, inclusie die menselijkheid mooi als gelijkwaardig zou kunnen samenvatten, zodat de juiste mensen betrokken worden zonder eindeloos te praten.

WERNER VAN HOREBEEK: Al die dingen heb je in jouw eerste boek die als een businessnovelle gepubliceerd is proberen te vatten.

JEF CUMPS: Ja, klopt.

WERNER VAN HOREBEEK: Vervat. Waarom heb je voor die vorm gekozen in een novelle?

JEF CUMPS: Ja, ja, dat zie je inderdaad niet zo vaak. En toch bestaan er al best wel businessnovelles. Ik ben zelf fan van het genre, ik heb graag van dat soort boeken gelezen altijd. En toch is dat niet zo'n bewuste keuze geweest of zo. Op een gegeven moment was ik wat gefrustreerd over het feit dat er zo weinig beschreven raakte over Sociocratie 3.0 dat ik op een avond gewoon achter mijn computer ben gaan zitten en beginnen typen ben. Zonder daar heel hard over na te denken, was dat voor mij logisch om dat in een verhaal te beginnen schrijven. Ik had geen flauw idee dat dat een echt boek zou worden. Op dat moment leek dat iets voor mijn collega's en klanten, maar dat groeide en groeide totdat dan bleek dat dat echt een boek ging en kon worden. En dan was ik ook wel blij met die keuze, omdat het een andere insteek is dan dat we kennen.

WERNER VAN HOREBEEK: Het vertelt het verhaal van de struggle van een organisatie.

JEF CUMPS: Ja, klopt. Ja.

WERNER VAN HOREBEEK: En de manier waarop ze met Sociocratie 3.0 een aantal valkuilen of uitdagingen overwinnen.

JEF CUMPS: Ja, klopt. Het is het verhaal van een organisatie die het lastig heeft, omdat ze sterk aan het groeien is. Die worstelt met die vraag, moeten we dan meer of minder hiërarchie erin

stoppen? Teams die wat minder geconnecteerd blijven. Een soort fictief verhaal, maar wel gebaseerd op alle ervaringen die ik zelf had kunnen opdoen bij klanten. En die dan met sociocratie aan de slag gaan om daar stap voor stap experimenten en verbeteringen in te doen.

WERNER VAN HOREBEEK: En nu ben je alweer aan een volgend boek bezig?

JEF CUMPS: Ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Klant consent besluitvorming.

JEF CUMPS: Ja, consent besluitvorming is de besluitvormingstechniek. En ook hier twijfel ik weer aan de woorden, want het is ook een filosofie of een principe. Maar dus de manier waarop dat sociocratie naar voren schuift om aan besluitvorming te doen. Een manier waarbij niet zoals in consensus gezocht wordt naar ieders mening en voorkeur, maar waarbij je op zoek gaat naar bezwaren tegen bewust gebouwde voorstellen om zo bewust en doelgericht tot een afspraak te komen. Die dan, en dat is een belangrijke zin, die goed genoeg voor nu en veilig genoeg om te proberen is. Dus dat is een samenvatting van consent besluitvorming. Het is iets wat ik samen met de andere technieken van S3 aan het uitdragen was samen met collega's de laatste jaren, maar waar ik sinds een jaar of twee opvallend veel vragen over kreeg van organisaties die met besluitvorming worstelden. Enerzijds organisaties die meer inclusief wilden werken en anderzijds organisaties die het allemaal te traag en te consensus gedreven vonden. En dus zonder dat ik dat had zien aankomen ontstond er weer die goesting van, ah, ik moet er echt eens iets over schrijven, zodat dat meer verspreid raakt. Omdat het zo'n krachtige en ik ging zeggen makkelijk, maar het is niet, het is geen makkelijke techniek, maar wel vrij, maar toegankelijk wel om mee te starten. Ja. En dus vandaar de goesting die ontstond om er terug over te gaan schrijven.

WERNER VAN HOREBEEK: En hoe heb je dat aangepakt het schrijven aan het boek?

JEF CUMPS: Mijn eerste reflex was van, o, ik schrijf opnieuw een verhaal, dus ik was zo begonnen. Maar dat stroomde niet, dat werkte niet. En daar met de uitgever eens over gespard en dan samen beslist van, nou, misschien moeten we het eens gewoon als een klassieker non-fictieboek aanpakken en eens proberen. En toen ik dat probeerde begon dat wel te werken. En dan is het een mix geworden tussen een non-fictieboek die de concepten en begrippen uitlegt, maar met enorm veel fictieve voorbeelden in. Dus ik denk dat een derde van de tekst fictieve voorbeelden zijn die ik uitgewerkt heb. En daar ben ik heel blij mee, en daar heb ik ook jou voor mogen interviewen, Werner, een tiental praktijkverhalen. Dus van organisaties, vaak klanten, die met consent aan de slag zijn gegaan en die hun verhaal in het boek ook brengen. Ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Ja. Kan je er zo één of twee geven die echt tot de verbeelding spreken?

JEF CUMPS: Jazeker. Ik moet dan kiezen, want er zijn er veel die interessant zijn. Het eerste wat nu bij mij opkomt is het verhaal van IKEA, waar eigenlijk IKEA had beslist om naar zelfscankassa's te gaan voor alle winkels in België. Dat is een beslissing die ze internationaal maakte die dan opgelegd wordt aan de Belgische winkels. En waar normaal gezien centraal in België een team alle procedures voor zou uitschrijven, dus hoe werkt dat dan in de praktijk? En eigenlijk de job van de kassamedewerker zou herdefiniëren top-down. En waar IKEA deze keer had gezegd, nee, we willen dat heel graag niet met maar door de kassamedewerkers zelf laten doen. Want daar zit de wijsheid, hoe hoort dat te zijn die nieuwe job, die nieuwe rol meer als gastheer en gastvrouw dan als kassamedewerker? En dus hebben ze daar met behulp van

sociocratie een consent aangepakt. Om het heel kort samen te vatten had elke winkel afgevaardigden gevraagd, een paar kassamedewerkers, die samen nagedacht hebben over die nieuwe job. Die helemaal beschreven hebben en beslist met al die kassamedewerkers hoe dat dat dan zou zijn. Wat ik een mooi verhaal vind, omdat het op zo'n grote schaal is. Het gaat over meer dan driehonderd kassamedewerkers denk ik die zo betrokken worden.

WERNER VAN HOREBEEK: Ja, heel mooi.

JEF CUMPS: En heel tastbaar, want we kennen ook allemaal de winkels van IKEA natuurlijk. En een ander tof verhaal is dat van jullie, Werner. Waar voor mij de hefboom is geweest dat jullie een team hebben opgericht met als missie om consent besluitvorming en sociocratie aan te bieden en uit te dragen in de organisatie. En dus bewust hebben geïnvesteerd in facilitators van vergaderingen, van besluitvorming. Wat iets is wat ik heel vaak vertel aan organisaties als een goede tactiek, maar wat niet iedereen zo serieus neemt als dat jullie dat gedaan hebben. Dus dat was, dat is ook heel krachtig aan jullie verhaal vind ik.

WERNER VAN HOREBEEK: Dat vind ik ook. Bedankt voor het compliment. Maar het is inderdaad iets dat we met heel veel plezier en heel veel goesting hebben omarmd en ja, dat toch heel effectief blijkt. Maar dan denk ik direct van, ja, oké, nu neem ik de luisteraar mee en die zegt van, ja, heel mijn organisatie omverwerpen. Wat verandert er? Hoe kan ik dat implementeren zonder dat ik dat helemaal moet omdraaien?

JEF CUMPS: Ja, een terechte vraag. Zeker en vast. En tegelijkertijd misschien zelfs de grootste kracht van Sociocratie 3.0 is dat het niet een volledige uitgewerkte methodologie is. Het is niet één groot ding dat je moet op uw organisatie leggen of moet implementeren. Het is eigenlijk, ik noem het altijd een bak vol legoblokjes. Er zijn zeventig technieken of patronen die je zou kunnen inzetten, die zijn allemaal geworteld in diezelfde zeven principes. Maar de bedoeling is dus niet dat je alle zeventig van de legoblokjes gebruikt. Net zoals als mijn kinderen met Lego spelen hebben die nooit als doel al hun blokken gebruiken. Die willen iets mooi maken dat op dat moment hun behoefte vervult. En dus als organisatie hoor je ook te onderzoeken van, wat zijn vandaag mijn uitdagingen? Gaat dat over duidelijkheid over rollen en verwachtingen, gaat dat over besluitvorming, gaat dat over vergaderhygiëne? En vanuit die concrete uitdaging te gaan zoeken, welke van die bouwblockjes zouden mij kunnen helpen? En dan elk bouwblockje als een experiment te beschouwen, te proberen, serieus te nemen en oprecht te proberen. En dan ook te evalueren, past dat bij onze organisatie, heeft het ons geholpen, moeten we het aanpassen aan hoe dat wij gewoon zijn om te werken of net niet? En dus is het telkens opnieuw iets proberen en als het werkt behouden en dan er iets aan toevoegen.

WERNER VAN HOREBEEK: Jef, je sprak daarnet over Sociocratie 3.0 bij kan dragen aan de wendbaarheid van een organisatie. Ik denk dat daar vandaag de dag meer dan ooit nood aan is. Kan je een voorbeeld geven waar dat een rol kan spelen of hoe het bijdraagt?

JEF CUMPS: Zeker. Ja, misschien eerst een klein beetje abstract en dan concreter. Maar S3, Sociocratie 3.0, gaat uit van een complexe steeds veranderende wereld, waarbij dat je niet moet de dingen zonder nadenken betonnen of in, hoe zeggen ze dat, in steen kerven. Maar waarbij dat je moet bereid zijn om uw afspraken, maar ook uw organisatiestructuur voortdurend aan te passen aan wat de wereld vandaag nodig heeft. Zonder daarin te overdrijven en alles voortdurend in vraag te stellen, dat is een balans dat je moet zoeken. En dat vind je bijvoorbeeld terug in hoe dat Sociocratie 3.0 organisatiestructuur bekijkt. Daar bekijken we dat als domein en met een heel duidelijk doel, een domein is een speelveld, een verantwoordelijkheidsgebied met een heel duidelijk doel. Grenzen, evaluatiemechanisme, waar dat dan mensen instappen, ofwel

ene persoon in een rol, ofwel in groep als team. Maar die eigenlijk een soort evaluatiecadans meteen meekrijgen in de basisdefinitie van hun team. En dus vanuit de definitie van hun eigen team zichzelf uitnodigen of verplichten om bijvoorbeeld elke zes maanden, elke negen maanden, elk jaar te gaan onderzoeken, waarom bestaan wij als team? Klopt dat nog? Hebben wij de juiste verantwoordelijkheden? Zijn we de juiste dingen aan het opleveren of bouwen of maken? En eigenlijk bouw je dus zo dat voortdurend empirisch leren en verbeteren in de structuur in, zodat een team nooit zomaar blijft bestaan zonder zichzelf een vraag te stellen. Maar evengoed, als je een beslissing neemt in consent dan zegt het consent besluitproces van o, als je een voorstel maakt, voeg daar dan meteen een evaluatiemechanisme aan toe. Als we vandaag kiezen om iets zus of zo te doen, wanneer gaan we dat evalueren en welke criteria gaan we dan gebruiken? Zodanig dat dat die beslissing opnieuw openstaat voor verbetering als dat relevant is.

WERNER VAN HOREBEEK: Ik hoor jou zeggen cadans en ritme en dan hoor ik daar toch nog een stukje echo van Agile en Scrum. Die zitten daarmee in vervat of hoe moet ik dat zien?

JEF CUMPS: Ja, meer dan een echo, want sociocratie is in Nederland ontstaan als een manier of een methode om in gelijkwaardig te besturen. En wat James en Bernhard hebben gedaan is om die technieken en principes te combineren met dat Agile-denken en dus de techniek uit het Agile en Lean product ontwikkelingswereld, zoals ideeën uit Scrum bijvoorbeeld. Dus die cadans zit er ook letterlijk in. Dat is waarom S3 zegt, ah, een afspraak heeft een evaluatiemechanisme en een evaluatiefrequentie. Dat is iets heel typisch uit die Agile-wereld om voortdurend de dingen iteratief in vraag te gaan stellen.

WERNER VAN HOREBEEK: Als je zegt van, het is meer in gelijkwaardigheid dat er dingen beslist worden, dan heeft dat ook automatisch een impact op leiderschap. Hoe verhoudt zich dan een organisatie die Sociocratie 3.0 gebruikt van een die echt top-down hiërarchisch bestuurd wordt? En wat doet dat met de leider of de-

JEF CUMPS: Ja. Eerst een misverstand uit de weg te ruimen. Het is niet zo dat organisaties die naar meer gedeeld leiderschap of zelfsturing of zelforganisatie gaan, en dat zijn dan de buzzwords van vandaag, dat die geen leiders meer zouden nodig hebben. Dus dat is niet wat sociocratie beweert. Dus die leiders moeten er zijn, mogen er zijn. Het is wel belangrijk dat je als leider en als team u bewust bent van, wie neemt welk mandaat of wie krijgt welk mandaat? En dat bijvoorbeeld gesprekken tussen een leidinggevende en een team over welke bewegingsvrijheid heeft een team nodig om maximaal te kunnen enerzijds presteren, maar anderzijds de mensen laten bloeien en groeien? Dat soort socratische technieken dat gesprek gaan uitnodigen en daarin helpen om dat helder te maken bijvoorbeeld. Maar het is niet zo dat sociocratie zou beweren dat er nooit nog autocratische beslissingen mogen genomen worden door één leider. Dat is een heel relevante manier van besluiten nemen. Maar laten we wel bewust nadenken over, welke beslissingen nemen we met wie en op welke manier? Het kan ook perfect bijvoorbeeld om in consensus in gelijkwaardigheid, en nu pak ik een voorbeeld, iemand de rol van coördinator toe te wijzen voor een periode van één jaar met die en die evaluatiecriteria en dus op die manier die beslissingsstijlen te gaan combineren en toch in gelijkwaardigheid te blijven.

WERNER VAN HOREBEEK: Je zei, dat is een van de misverstanden. Zijn er rond sociocratie nog andere die bij jou top of mind zijn die moeten weerlegd worden?

JEF CUMPS: Ja, een aantal. Ik denk dat het grootste is wat ik net zei. Het andere misverstand hebben we benoemd, namelijk dat sociocratie in één keer helemaal zou moeten

geïmplementeerd worden. Ook helemaal niet waar. Een misverstand dat ik de laatste maanden zelfs vaak terug gespiegeld krijg over consent besluitvorming is, mensen die mij zeggen van, o, maar dat gaat toch alleen maar werken met hoogopgeleide extraverte mensen? En dat vind ik een misverstand, omdat het inderdaad wel zo is dat mensen die sneller nadenken en nogal *outspoken* zijn vaak het eerst zullen praten in besluitvorming. Maar consent besluitvorming, als je het proces netjes volgt, nodigt u ook uit om een voorstel bijvoorbeeld vooraf door te sturen zodat iedereen rustig de kans en de tijd krijgt om dat door te nemen en te voelen wat of welke bezwaren er zijn. En dan door die facilitatie-technieken, zoals rondjes te gebruiken en een voor een mensen bewust te laten spreken, een heel stuk die verschillen wegwerkt. Ik denk dat dat misverstand een deel getriggerd wordt, en dat herken ik en erken ik wel, door het feit dat de technieken van S3 zoals ze gepresenteerd worden iets rationeel en cognitiefs hebben. Het zijn nogal technische processen en dat vraagt wat oefening en of er doorheen kijken of verder lezen en bestuderen om door te krijgen welke rijkheid aan waarde dat er ook onder zit.

WERNER VAN HOREBEEK: Draagt Sociocratie 3.0 bij aan de motivatie en het enthousiasme van medewerkers in de organisatie? Je gaf daarstraks het IKEA-voorbeeld. Wat doet dat met de mensen op de werkvloer?

JEF CUMPS: Nu ben ik euforisch aan het luidop nadenken of dat het mijn idee is, of een idee achter Sociocratie 3.0. Maar ik ga er in elk geval van uit dat de beste teams ook teams zijn waarin mensen in hun talent staan, psychologische veiligheid ervaren, kunnen groeien. In mijn ogen zijn de S3-technieken daar wel heel geschikt voor en zorgen ze ook weer voor die balans die ik daarstraks benoemde tussen zo dat mannelijke resultaatgerichte, maar ook de meer vrouwelijke menselijke inclusie en die veiligheid. Bijvoorbeeld consent besluitvorming waarin groepen in gelijkwaardigheid beslissingen gaan nemen en waar expliciet aan alle betrokkenen wordt gevraagd, en ze moeten tonen of ze wel of geen bezwaar hebben. Dus je kunt u niet onthouden. Dat is enigszins oncomfortabel in het begin, want je wordt in uw leiderschap gezet als medewerker. Je moet u uitspreken van, vind ik dit goed genoeg of vind ik dit niet goed genoeg? Maar net door die techniek hoor je stemmen en perspectieven die je anders niet te horen krijgt. En die bij wijze van spreken in de vergadering niet te horen zijn en aan de koffiemachine achteraf meteen wel. Dus in die zin zien wij wel dat mensen zich meer leren uitspreken. Ook leren woorden vinden voor, wat leeft er bij mij, wat is er hier nodig? En dat het niet alleen de snelste of de luidste roepers zijn die beslissingen gaan beïnvloeden. Wat dat dan niet alleen resultaten beïnvloedt, want je maakt meer gefundeerde beslissingen, maar evengoed betrokkenheid verhoogt.

WERNER VAN HOREBEEK: Ja. Ja, je ziet dat ook in een rolnominatieproces, waar dat je omwille van een aantal van jouw talenten genomineerd wordt, is al motiverend op zich voor jou?

JEF CUMPS: Zeker. Ja, ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Zorgt ook voor meer betrokkenheid, want je kan daarop terugvallen op wat er vertelt is waarom dat je die rol opneemt. Vind ik ook een goed voorbeeld daarvan.

JEF CUMPS: Ja. Dat is een heel mooi voorbeeld, omdat in een rolnominatieproces voor een bepaalde rol of team nominaties worden uitgedeeld met argumenten waarom iemand wel of niet geschikt zou zijn. Maar ook als ik niet uiteindelijk degene zou zijn die gekozen wordt voor een rol, heb ik misschien wel drie of vier nominaties gekregen. Dus drie of vier collega's die tegen mij gezegd hebben welke kwaliteiten dat ze in mij zien en dat ze mij geschikt achten voor die rol. Dus ook al word ik dan uiteindelijk niet geselecteerd om goede redenen, want we hebben consent gebruikt, heb ik die erkenning wel gekregen. Dus ik voel mij meer gezien en gehoord en ik ga dus

makkelijker en beter de persoon die wel geselecteerd is, ook kunnen steunen of ondersteunen in die rol. Dus dat zorgt absoluut voor heel expliciete erkenning en appreciatie die techniek die je noemt.

WERNER VAN HOREBEEK: Ja.

JEF CUMPS: Maar ook dingen zoals check-ins in vergaderingen. Een klein en makkelijk ritueeltje, maar zorgt voor enorm veel veiligheid en verbinding als je dat consistent doet.

WERNER VAN HOREBEEK: Leg dat nog eens precies uit, wat doet een check-in precies voor jou?

JEF CUMPS: Ja, een check-in is een manier om in een vergadering of een bijeenkomst even bewust een tijd te nemen om te landen, zodat iedereen er voller aanwezig kan zijn. Als we een vergadering van een uur hebben, dan duurt dat twee of drie minuten, niet langer. Maar twee of drie minuten waarin iedereen heel even de kans krijgt om iets te delen. En dat kan zijn op basis van een goedgekozen vraag, wat wil je uit de meeting halen vandaag? Of van, ja, wat leeft er in u, wat is er belangrijk voor u op dit moment? Waardoor dat mensen even in kwetsbaarheid worden uitgenodigd en even iets delen en dan open je een soort groepsveld waarin iedereen gemakkelijker dingen kan inbrengen later. En je nodigt mensen uit om heel even bewust stil te staan bij, hoe zit ik erbij en heb ik de overgang tussen mijn vorig stukje werk of die vorige vergadering en dit moment heb ik dat gemaakt of niet? Dus je doet dat ten dienste van de vergadering om effectiever samen te werken, maar een heel gunstig zijeffect is dan dat je veiligheid en verbinding creëert.

WERNER VAN HOREBEEK: Ja. Jammer dat we niet met een check-in vraag begonnen zijn aan onze podcast. Maar we kunnen wel eindigen met een check-out vraag.

JEF CUMPS: Zeker.

WERNER VAN HOREBEEK: Wat vond jij goed aan deze podcast en wat heb je nog gemist, wat wil je nog kwijt?

JEF CUMPS: Wat ik fijn vind is de veiligheid en verbinding die hier al was, omdat we vlak voor dit gesprek ook al samen iets anders hebben gedaan. Dus dat was heel makkelijk starten zeg maar. Wat ik ook heel fijn vond is dat je zelf voorbeelden van bij jullie inbracht. En dat dat op welke manier dan ook, misschien niet hier en nu in deze podcast, maar dat jullie verhaal meer naar buiten brengen ook helpend kan zijn voor anderen.

WERNER VAN HOREBEEK: Wat heb je nog gemist of wat wil je nog kwijt? Wat heb ik niet gevraagd, wat had ik moeten vragen?

JEF CUMPS: Ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Wat ik vergeten ben te vragen.

JEF CUMPS: Ik vind voor vooral de vraag over leiderschap een heel relevante vraag waar we an sich nog twee uur over kunnen praten. Omdat enerzijds zijn technieken boven de waterlijn, zoals besluitvormingsprocessen of organisatiestructuur zijn superbelangrijk, geven vorm aan gedrag van mensen, dus bepalen mede cultuur van een organisatie of team. Maar dat gaat alleen maar duurzaam en authentiek zijn als dat ook echt start vanuit of minstens geleefd en gedragen wordt vanuit de leider of de leiders. En dus merk ik ook meer en meer door met sociocratie aan de slag te gaan dat er tegelijkertijd op een of andere manier aan leiderschap moet gewerkt worden. Dat het een soort uitwisseling is, want de S3-technieken zijn een spiegel vaak voor leiders.

WERNER VAN HOREBEEK: Ja, dat is zo. Het wringt ook voor een stuk. Het is weer opnieuw een balans zoeken tussen waar kan ik aansturen, ingrijpen, waar moet ik dat doen?

JEF CUMPS: Klopt, ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Versus, waar moet ik loslaten en-

JEF CUMPS: Ja, dat is een heel typische polariteit of spanningsveld waar een leider in terechtkomt. Moet ik nu mijn team vrijer laten of meer aansturen, wat is de en-en daartussen? Moet ik met het individu werken of met het team? Nog zo'n typisch spanningsveld waar leiders dan mee beginnen worstelen. En typisch als je in uw organisatie iets wilt veranderen aan uw cultuur en je gaat daarvoor andere processen of technieken inzetten, dus ook ander gedrag uitlokken, is het essentieel dat je het als leider voorleeft en zelf integreert. En als dat niet helemaal gebeurt, dan merken medewerkers onbewust die incongruentie. Dus dat is wel interessant, door meer op dat leiderschap te werken versterk je zo het implementeren zeg maar van de S3-technieken, maar het gebruiken van die S3-technieken spiegelt dan weer die leiders. Dus dat is een wederzijds versterkende relatie als je u daarvan bewust bent. Ja.

WERNER VAN HOREBEEK: Voel ik het goed dat daar een derde boek staat al?

JEF CUMPS: Er zijn zeker nog geen plannen voor nu, nee. Nee, bij mij werkt boeken schrijven niet zo gepland. Dat is meer in het moment voelen van, o, er is hier iets nodig en dan pak ik mijn pen. Dus ik sluit niks uit, maar ik vind het wel een super boeiend thema. Absoluut.

WERNER VAN HOREBEEK: Mooi. Heel erg bedankt voor jouw bijdrage aan onze podcast.

JEF CUMPS: Heel graag gedaan. Dank je wel voor de uitnodiging.