



Zelforganisatie

Afgelopen zomer belandde ik in Italië in het ziekenhuis met een hartinfarct. Ik was daar om mijn jaarlijkse training Maskermaker 2.0 over de lichaamsgerichte karakterstijlen te geven. De ochtend waarop de training zou starten kregen de deelnemers, allemaal de avond daarvoor gearriveerd, te horen dat ik in die nacht in het ziekenhuis was opgenomen. Daarmee leek de training in het water te vallen.

Met mij gaat het inmiddels goed na het plaatsen van drie stents en de geweldige zorg die ik heb ervaren in Italië en vervolgens in Nederland. Verder heb ik meer focus aangebracht in mijn werk, minder activiteiten in de breedte. Dat is één van de lessen die ik getrokken heb.

De deelnemers maakten ondertussen een heel eigen proces door. In eerste instantie maakte ieder voor zich een keuze, nu de training geen doorgang vond. Sommigen zochten al naar een eerdere vlucht terug, anderen dachten na over een alternatieve invulling van hun verblijf in Italië. Toch veranderde het perspectief, mogelijk doordat er in de aanloop naar de training al een sterke groepsbinding was ontstaan in een gezamenlijke WhatsAppgroep. Eén van de deelnemers opperde dat zij wel een training zou kunnen geven – weliswaar niet mijn training – maar wel met als thema de lichaamsgerichte karakterstijlen. Dit voorstel werd door bijna alle deelnemers omarmd. Vervolgens kreeg ik via WhatsApp in het ziekenhuis bijna dagelijks filmpjes van de groep, die dansend en zingend aan het afwassen was. Ze hadden alles bij elkaar een geweldige tijd. Aan het eind van de week hebben we afgesproken dat ik ze de volgende zomer nog enkele verdiepingdagen geef.

Voor mij is dit een prachtig voorbeeld van zelforganisatie. Op het moment dat ik wegviel werd de groep op zichzelf teruggeworpen. Daarmee fragmenteert de groep. Ik herinner mij een soortgelijke situatie waar een internationale trainer niet kwam opdagen terwijl de groep zat te wachten. Hij had een fout gemaakt in zijn agenda. Mijn collega, die aanwezig was als facilitator



‘via WhatsApp kreeg ik in het ziekenhuis bijna dagelijks filmpjes van de groep, die dansend en zingend aan het afwassen was’

van de groep, ging met de groep in een kring zitten, waarin iedereen zich kon uitspreken wat hij of zij op dat moment ervoer. Daarna nam iedereen alsnog met een goed gevoel afscheid. Achteraf hoorden we via allerlei kanalen alleen maar positieve feedback over hoe we dit als instituut hadden aangepakt. In plaats van iedereen teleurgesteld te laten vertrekken was er een beleving van gezamenlijkheid tot stand gebracht.

In 2014 verscheen het boek *Reinventing Organizations*.^[1] Frederic Laloux verzamelde hierin ervaringen uit de hele wereld van bedrijven en organisaties die op allerlei manieren het principe van ‘zelforganisatie’ toepassen. Zoals iemand het omschreef: ‘Je hebt een groep mensen, je geeft hun zeggenschap en er begint van alles te gebeuren’. Een van de mooiste situaties die me bijgebleven is uit het boek is de volgende: een afdeling in een gespecialiseerd bedrijf in Frankrijk maakt een specifiek onderdeel voor alle auto-

merken in Europa. Iedere week gaat een vrachtwagen met dat onderdeel naar Fiat in Italië. Op een dag wordt gevraagd of er die week twee vrachtwagens geleverd kunnen worden. De afdeling, die zelforganiserend is, overlegt intern en vraagt aan andere afdelingen of ze bij kunnen springen. Diezelfde week vertrekken er twee vrachtwagens naar Italië. Dit tot verbazing van de directeur, die tot op dat moment van niets wist. Er zijn bovendien overuren gemaakt, maar niemand had het over extra betaling. De trots van een succesvolle gezamenlijke inspanning gaf genoeg voldoening. ■

Meer informatie:
www.zelforganisatiefabriek.nl
www.sociocratie.nl

BRONVERMELDING:

1. Laloux, F. (2015). *Reinventing Organizations*. (Nederlandse Editie). Gorinchem: Het Eerste Huis. Tiel: Uitgeverij Lannoo NV.