



coach.

NOBCO

Nederlandse orde
van beroepscoaches

Aligned with
SAMCC

DIT NUMMER
SAMEN

04 Interview Marianne Eussen
'Als coach heb je maatschappelijke impact'

06 Dr. Danielle Braun over Deep Democracy

22 Haak aan bij
de NOBCO-events

JAARGANG 12
NUMMER 2 2021
Coach. Hét magazine over coaching

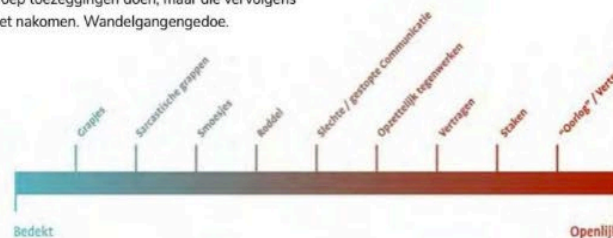
Deep Democracy – alle stemmen horen

Stel dat we aan het begin van een bijeenkomst nu eens niet zouden zeggen: 'ik hoop dat we het snel eens worden'. Maar: 'wat geweldig dat we hier bij elkaar zitten met zoveel mensen, met zoveel meningen en netwerken. Laten we al die wijsheid, al die achtergronden, al die kennis zo goed mogelijk benutten. Wat zouden we dan een grootse dingen met elkaar kunnen doen. Maar hoe krijg je dat voor elkaar? Dat alle standpunten volledig aan bod komen. Dat het geheel belangrijker is dan ego's?'

Door Daniëlle Braun en Sandra Bouckaert

'Overall waar sabotage is, wordt iets of iemand niet gehoord'

Het grootste deel van werken in een organisatie bestaat uit het nemen van beslissingen, en zorgen dat mensen daar ook naar gaan handelen. De manier waarop een besluit tot stand komt, is niet altijd even effectief, waardoor we gaan vertragen, zuchten en saboteren. We creëren verliezers. Je herkent vast wel de situatie dat mensen in een vergadering hun mond houden, maar zich vervolgens wel uiten bij het koffieapparaat. Of de situatie dat mensen in een groep toezeggingen doen, maar die vervolgens niet nakomen. Wandelgangengedoe.



Deep Democracy is van waarde bij het durven uiten van alles wat gezegd moet worden en het goed luisteren naar elkaar, zodat alle wijsheid werkelijk kan worden benut en je tot gedragen besluitvorming komt. Het biedt een rijke toolbox aan manieren om 'onder water te duiken' en de onderstroom zichtbaar te maken. Daar waar onderstroom aanwezig is en niet alles wordt geuit, helpt de methode om deze naar boven te halen en in een veilige setting op te lossen zodat het individu of de groep weer verder kan. In Deep Democracy hanteren wij de zogenaamde 'sabotagelijijn'. Een diagnose-instrument om beter te luisteren naar de tegenstem. Want overall waar sabotage is, wordt iets of iemand niet gehoord.

Individuele sabotage

In individuele setting wordt ook vaak gesaboteerd. Ken je dat, dat jijzelf of je coachee zich hebben voorgenoemen om een beleidsstuk te schrijven en daar een hele dag de agenda voor blokken? Telefoon op stil, mail uit, rustig plekje opgezocht. Maar dan is het twee uur 's middags en staat er nog geen letter op papier. Wel heb je de was gedaan, je schoonmoeder gebeld, de hond extra lang uitgelaten en drie keer cappuccino gezet met zo'n leuk hartje erop

getekend. Je saboteert jezelf met de techniek 'vertragen'. In plaats van nog drie uur zuchten, loont het de moeite om eens naar de tegenstem in jezelf te luisteren: wat wordt er niet benoemd en gehoord? Misschien vind je eigenlijk dat jij altijd degene bent die dit soort saaië stukken moet schrijven en krijgt je collega de leuke klussen. Misschien baal je van je bullshit job en weet je dat het stuk toch in een ambtelijke la gaat verdwijnen. Wellicht ben je onzeker omdat je kennisniveau tekortschiet. Sabotagegedrag geeft veel informatie als je de coachee de vraag stelt: waarom doe je dit? Wat hebben we niet gehoord dat maakt dat je uit de communicatie stapt? Wat maakt dat je weg wilt uit je huidige baan of huwelijk? Het is de eerste stap tot écht luisteren en 'moeilijk' gedrag omzetten in een moedig gesprek.

Patroonmatig denken

De methode van Deep Democracy komt uit Zuid Afrika. Na afschaffing van de apartheid was er grote behoefte aan een dialogovorm die bestand was tegen de grote conflicten en emoties in het land. Deep Democracy draagt de roots van Afrika in zich: de gedachte van Ubuntu. Van de kracht van het collectief. Van er samen uit willen komen. Van denken in rollen en patronen

in plaats van in ego's en functies. Patroonmatig en systemisch denken is de bodem onder het Deep Democracy gedachtegoed. Het idee is dat datgene wat je in een individu ziet, of in de relatie tussen twee mensen, vaak een spiegeling is van een patroon in een heel team, een familiegeschiedenis, een organisatie of een heel land. Je kunt dan ook overal met je coachingsinterventie beginnen: op individueel niveau, in de relatie, in de groepsdynamiek of in de systemen van de hele organisatie. Met behulp van de technieken en het gedachtegoed van Deep Democracy zet je patronen in beweging. Het is daarbij van groot belang dat je je als (team) coach bewust bent van jouw eigen patronen. In trainingen Deep Democracy wordt bijzonder veel aandacht besteed aan de vaardigheden van de coach. Om een goede Deep Democratische interventie te kunnen doen of gesprek te begeleiden, is het belangrijk om neutraal, of liever gezegd, meervoudig partijdig te zijn. Zodat je zelf kunt luisteren naar alle stemmen in een team of in jouw coachee; ook naar die geluiden die jij zelf misschien onhandig, onaardig, destructief vindt. Want alleen die stemmen die boven water komen en 'zendtijd' krijgen, zijn materiaal om mee te werken. Alles onder de waterlijn gaat broeien en veroorzaakt onrust en energieverlies.

Alle stemmen horen

Wij krijgen dikwijls de vraag wat Deep Democracy nu precies is. Een methodiek, gedachtegoed, filosofie, praktische toolkit vol gespreksvormen? Eigenlijk is het dat allemaal. In trainingen leer je handige snelle tools om te zorgen dat besluitvorming in een team én in een individu makkelijk verloopt, waarbij alle stemmen gehoord worden. Een handig 'aftikmodel'. Maar Deep Democracy is ook een mindchanging gedachtegoed. Zodra je in rollen en patronen gaat denken in plaats van in gedrag en individuele mindset, gaat er een nieuwe wereld voor je open. Het is of je met andere ogen naar dezelfde vraagstukken kijkt. Als coach ga je

andere interventies plegen. Deze interventies kun je op alle niveaus doen: zowel 'wat' vragen (inhoud en organisatorische vraagstukken) als 'hoe' vragen (vaardigheden) als 'wie' vragen (relationele- en persoonlijke groei vragen) Deep Democracy heeft een lange reis gemaakt. Vanuit Zuid-Afrika via therapeutische setting en in conflictgebieden overal ter wereld naar de wereld van boardrooms, werkvloeren én individuele coaching.

Wanneer je je in de methodiek gaat verdiepen, is het aan te raden om goed te kiezen bij wie je in de leer gaat. Sommige aanbieders zijn meer activistisch, andere meer corporate en weer andere meer therapeutisch van karakter. Deep Democracy kan je in de basis snel onder de knie krijgen. Het vervolmaken van je faciliterende vaardigheden en werken aan je eigen neutraliteit is – zoals überhaupt in coaching – levenswerk. Deep Democracy leert je dat alle gedachten, stemmen, gevoelens en geluiden er mogen zijn. Door de wijsheid van de minderheidsstem, ook die in jezelf, toe te voegen aan je uiteindelijke beslissing, neem je een verrijkt besluit en kun je nieuw gedrag beter volhouden.

'Zodra je in rollen en patronen gaat denken in plaats van in gedrag en individuele mindset, gaat er een nieuwe wereld voor je open'



Dr. Danielle Braun is corporate antropoloog, directeur van de Academie voor Organisatiecultuur, auteur van de boeken de Corporate Tribe, Building Tribes, Patronen en Da's Gek, columnist en trainer en facilitator Deep Democracy.



Sandra Bouckaert is executive coach voor teams en individuen, eigenaar van bureau Bouckaert Deep Democracy Mediation & Coaching, associate partner en trainer Deep Democracy bij de Academie voor Organisatiecultuur. Ze schrijft veelvuldig over dit onderwerp.

Meer informatie op avorganisatiecultuur.nl

academie voor
**organisatie
cultuur**

Deep Democracy

is een dialoog- en besluitvormingstool die tegenstellingen en botsende meningen in groepen zichtbaar en hanteerbaar maakt. Tegenstemmen worden op respectvolle wijze met elkaar onderzocht op hun waarde, zodat iedereen aan boord blijft.

Deep Democracy wordt veelal toegepast in groepsinterventies, maar leent zich daarnaast heel goed voor individuele coaching of in tweegesprekken. Alle tools en methodieken zijn één op één toepasbaar. Het gaat altijd over de vraag: hoor je alle stemmen? Hoor je wat er niet gezegd wordt? Is er ruimte voor de tegenstem? En dat kan ook de tegenstem in jezelf zijn... De vraag: 'hoe saboteer jij jezelf', is uiterst effectief in een coachingstraject.