

“Holacratie, wat is dat?”

Elly de Vries is op stap gegaan om twee van de medewerkers van het Quality Centre te interviewen over de manier van werken. Hoe werkt holacratie in de praktijk en waar moet rekening mee gehouden worden? Nasra en Dayna, twee vaste medewerkers geven hun visie op de werkwijze binnen het QC.

Het is, zegt **Nasra**, projectmedewerkster van het Quality Centre, een heel andere manier van werken. Hiërarchie bestaat hierin niet. Gelijkwaardigheid wel. We werken met cirkels (groepen) die allemaal met elkaar linken, doordat ze vertegenwoordigers naar elkaar toe sturen.

Het is een methode om een organisatie te runnen. Is het moeilijk? We moesten er in het begin aan wennen. Niet meer zoals vroeger heel diep op iets ingaan en praten, praten, praten. Nee: concreet formuleren en in het werkoverleg je punt/je spanning kort inbrengen. Pas wanneer je weet wat je volgende stap is (wat niet hetzelfde is als ‘een oplossing’), gaan we door naar het volgende agendapunt. De facilitator (vroegere voorzitter) zorgt er vervolgens voor dat een punt zo duidelijk mogelijk wordt afgehandeld. Al met al blijft er meer tijd over om je werk te doen.



Het woord ‘spanning’ roept bij mij iets negatiefs op. Dat is het niet. Het is gewoon iets dat je tegenkomt waardoor je even niet verder kunt. Misschien moet je je doel bijstellen. Of de weg naar je doel veranderen. Anderen helpen je bij het kijken naar je volgende stap. Dat hoeft nog niet een oplossing te zijn. Je beweegt mee met veranderingen.

En als er een spanning ontstaat tussen twee mensen? Wordt dat in het werkoverleg ingebracht? Nee, dan maken we een afspraak met de facilitator om die conflictzaak te bespreken. Alles heeft een plek.

Het begrip ‘functie’ vervangen jullie door ‘rol’. Waarom? Om de gelijkwaardigheid, we willen niet de verschillen benadrukken, vooral niet nu we met alleen vrijwilligers werken. Het gaat niet om functies of titels.

Hoe gaat een werkoverleg? We beginnen met een check-in, waarin je kunt zeggen hoe je erbij zit en we besluiten met een check-out: ben je tevreden, hoe voel je je, etc. De agenda



maken we ter plekke: iedereen wordt gevraagd iets in te brengen. *Wordt de agenda dan niet veel te lang?* Nee, want je brengt alleen maar iets in als je er echt mee zit. En als een punt meer tijd vraagt, is het de taak van de facilitator om te kijken er een aparte afspraak over gemaakt kan worden, buiten de vergadering. *Lijkt me lastig, geen agenda van tevoren.* Maar het nadeel daarvan was dat degene die de punten al op papier heeft gezet, die verdedigt en dat de anderen daarop reageren. Er wordt minder flexibel vergaderd.

We hebben in het werkoverleg ook nog een zogenaamde bliksemronde, waarin je zegt wat je gedaan hebt + van plan bent te doen.

Jullie zijn op verschillende dagen aanwezig. Kost het niet veel tijd om elkaar op de hoogte te houden?

Om transparant te werken, hangt in een van de ruimtes een 'levend planbord', waarop je kunt zien waar de anderen mee bezig zijn: we hebben de kolommen 'koelkast', 'actief', 'wachten op' en 'klaar' en daar plakt iedereen haar briefjes op.

Wat betekent deze manier van werken voor je? Ik heb veel meer verantwoordelijkheid en ik kan als lid van het team meer dan ooit mijn ei kwijt, op mijn eigen manier binnen ons gezamenlijke doel. Je hoeft niet volgens een vaste structuur naar je doel toe te werken. En zo gebruik ik het ook in mijn privéleven. "Wat is de spanning?" "Wat is de volgende stap?" Als er een verandering optreedt, word je er niet door gehinderd, nee, je gaat erin mee. Alles kan veranderen.

Dayna (eveneens projectmedewerkster): In de holacratische manier van werken ben je deel van het geheel, je bent belangrijk met jouw eigen kwaliteit. Ieder draagt bij aan het nemen van een volgende stap, van jou of van een ander, en die stap wordt pas genomen als iedereen het daarmee eens is.

Als je onderdeel bent van het geheel, zeg je niet in een vergadering: "dát is de juiste oplossing."

Het gaat niet om jou, maar wel om jouw mening en je weet bij voorbaat dat alles wat jij inbrengt meegenomen wordt naar het uiteindelijke besluit.

Het is dus iets heel anders dan oplossingsgericht denken. Ja, want dan probeer je je standpunt in te brengen en te verdedigen. Dan zit je eerder vast in je denken. Bij de holacratische methode breng je een punt in *omdat* je de oplossing niet weet.



Quality Centre Vluchtelingvrouwen Succesverhalen



Er ligt niets vast? Nee, je weet van tevoren niet wat er gaat gebeuren en daar moesten we wel aan wennen. We hebben veel geoefend in de training die we van Diederick Janse hebben gehad. Je kunt het niet van de ene op de andere dag. Maar het mooie is: je neemt kleine stappen die haalbaar zijn, waardoor je tevreden bent en energie krijgt om de volgende stap te nemen.

Kan het uiteindelijke doel daarmee veranderen? Ja, maar je ziet ook waardoor het stapsgewijs is veranderd.

Ik pas het ook toe bij vergaderingen die ik in mijn andere werk voorzit en iedereen is enthousiast, want de punten komen niet meer van degenen die altijd iets te zeggen hadden. Nee: de medewerkers krijgen allemaal veel meer mogelijkheden hun inbreng te geven. Ook in mijn persoonlijk leven kan ik het toepassen. Als iemand aangeeft, concreet en duidelijk, wat de spanning is én openstaat voor andere ideeën, dan kun je makkelijker samen verdergaan naar een besluit.

Uiteindelijk heerst bij deze methode veel meer harmonie.

