

FELLOWSHIP



Als de ring niet in beeld blijft, zal hij blijven terugkomen als schaduw...

*In gesprek met Robert Dilts over de NVNLP
en zijn Fit for Fellowship Assessment*

**'In elke generatieve situatie kun je niet
weten wat het eindresultaat zal zijn.'**

In mei 2018 bezochten onze Global Ambassador Angélique de Graaff en voorzitter Paul Flier de International NLP Conference in Londen. Ze spraken uitgebreid met Robert Dilts, internationaal NLP-coryfee en tevens fellow van onze vereniging over de ontwikkelingen in Nederland in relatie tot het International Fellowship Program, waar vorige INZICHT over berichtte.

Paul: In je workshop afgelopen vrijdag met Ian McDermott over de 'Fit for Fellowship' assessment, ging het erom te verhelderen wie er geschikt is voor fellowship. Bij een onderneming geldt: wie er niet in past, kan veranderen of vertrekken.

Robert: They grow or they go...

P: Maar nu is het een andere situatie: binnen een democratische vereniging zoals de onze merk ik dat sommige mensen praten en praten zonder dat ze iets concreets bijdragen of dat je dat kunt eisen. Dat is voor mij als ondernemer echt een puzzel...

R: Bij de Leadership Summit hebben we geen leider maar een facilitator, die voorkomt dat het bij alleen maar praten blijft. De facilitator heeft de leiding in het waarborgen dat bepaalde processen gevolgd worden en daar zijn meerdere vormen voor. Michael Hall heeft die rol in deze groep en hij zei: 'Dit is een *association*, dus het gaat ook over met elkaar associëren; niet over controle.' Het is niet top-down, maar ook geen chaos. In deze NLP-groep heb ik voorgesteld dezelfde structuur te gebruiken als binnen de International Consciousness Movement Teacher Association, waar mijn vrouw Deborah de afgelopen jaren bij betrokken is: een systeem dat sociocratie heet, of dynamic governance.

P: Toen ik dat voorstelde binnen onze vereniging, waren er geluiden die zeiden dat we het alleen met NLP-methoden zouden moeten doen...

R: Geweldig! Laten we alleen NLP gebruiken. En wat is NLP dan precies? Vertel 't me. Waar gaat NLP ook al weer over? Over modelleren wat werkt. Dus laten we gewoon modelleren wat werkt!

P: Ik sprak ook met Karen Moxom (CEO van de ANLP) over hoe zij bij de ANLP met negativiteit te kampen heeft gehad...

R: Ja, ik heb Karen echt moeten beschermen, want het was werkelijk ongehoord hoeveel boosheid en kritiek zij ondervond toen zij opstond om weer iets van deze club te maken.

P: Waar komt dat toch vandaan? Ik schreef je over die metafoer van Eckhart Tolle; over het pijnlichaam dat gevoed wil worden en daarom steeds het conflict uitlokt. Maar dat lost het probleem nog niet op...

R: Dat is het probleem met Eckhart Tolle; hij doet geen NLP. Deels komt het voort uit meta-programma's, deels uit oude pijn; angst. Ik zag ooit een interessant interview met een traumaspecialist en die zei: 'In plaats van mensen vragen wat er aan de hand is, kun je beter vragen wat er gebeurd is. Dat is meestal waar het antwoord ligt.'

P: Ik informeerde bij Karen hoe zij nu omgaat met het probleem van negativiteit binnen de democratie van de ANLP. Ze vertelde dat ze daar geen last meer van heeft, omdat het geen democratische vereniging meer is. Twaalf jaar geleden had de ANLP nog vijf leden, en vier bestuursleden. Zij

Paul Flier in gesprek met Robert Dilts



Fit for Fellowship Assessment

‘Ben jij geschikt voor Intentional Fellowship?’

Dat was een van de vragen die centraal stond tijdens de workshop van Robert Dilts en Ian MacDermott op de International NLP Conference in London op 18 mei jl. Ze ontwikkelden een ‘Fit for Fellowship Assessment’, die inzicht geeft in de verschillende ‘disciplines’ die nodig zijn. Bevind jij je al in een (potentiële) fellowship, op je werk of in je gezin, of overweeg je om er een te starten? Dan kunt je nu zelf je geschiktheid vaststellen, door op elke vraag een eerlijk antwoord te geven van 1 tm 5. Elke vraag waar je geen 4 of 5 scoort, vormt een belangrijk aandachtspunt alvorens een volwaardig fellow te worden: waar hangt het voor jou vanaf om toch een 4 of 5 te kunnen geven. Is dat mogelijk voor de anderen en ben je er zelf toe bereid?

1. Totaal niet
2. Hangt ervan af
3. Binnen redelijke grenzen
4. Ik wil het wel een kans geven
5. Ik voel dat het absoluut noodzakelijk is



1. **Connection – Tijd vrij maken**
Hoe bereid ben jij om tijd vrij te maken binnen je drukke agenda voor deze reis?
2. **Disclosure – De waarheid zeggen**
Hoe open sta je om in eerlijkheid te delen wat er met jou gebeurt en tussen jou en de andere fellows?
3. **Inclusion – Accepteren en meenemen wat er is**
Hoe bereid ben je om in te sluiten en mee te nemen wat er dan ook binnenin en om je heen gebeurt in de gesprekken met je fellows?
4. **Accountability – Doorzetten**
Hoe bereid ben je om door te zetten en zelf verantwoordelijkheid te nemen (geen excuses maken of anderen verwijten maken) voor de commitment die je bent aangegaan?
5. **Aliveness – Je eigen waarden leven**
Hoe gecommiteerd ben je om dat wat jij belangrijk vindt in elke interactie met je fellows in te brengen?
6. **Stepping up – Verduidelijken en opstaan voor wat voor jou belangrijk is**
Hoe duidelijk en bereid ben je om een risico te nemen en op te staan voor wat voor jou echt belangrijk is?
7. **Stepping aside – Het leiderschap delen met anderen**
Hoe bereid ben je om het leiderschap te delen en te erkennen dat niet altijd alles op jouw manier moet gaan?
8. **Letting go – Zorgzaamheid met passie maar zonder fixatie**
Hoe bereid ben je om je gehechtheid aan een bepaalde vorm los te laten en je open te stellen voor andere mogelijkheden?
9. **Admitting you don't know – Je comfortabel voelen bij onzekerheid**
Hoe bereid ben jij toe te geven dat je het niet weet?

heeft het toen overgenomen en er een CIC, een non-profit bedrijf van gemaakt waarvan ze nu eigenaar en CEO is. Ik schrok daarvan. Het is wel interessant hoe ze het hier opgelost hebben, maar het is geen mooi vooruitzicht; de democratie heeft het niet gehaald...

R: Daarom denk ik dat het met sociocratie wel zou kunnen werken. Het neemt wel veel tijd, maar het mooie is: iemand mag klagen, maar zonder zwaarwegend tegenargument kan hij de besluitvorming niet tegenhouden. Er is geen consensus nodig maar consent: de vraag is niet of je ervoor of ertegen bent, maar of je ermee kunt leven. Het gaat erom een visie uit te dragen die mensen aantrekt en die ze willen steunen. Dat is democratie. Ik gebruik graag de metafoer van een groep ganzen. Met een steeds andere leider aan kop, blijven ze wel steeds in dezelfde richting vliegen. Dat is jullie stip op de horizon, waar je over schreef. Hoe gaat het daarmee?



P: Die stip is een ding; de groep ganzen een tweede. Toen ik je vorige keer vroeg Fellow van onze vereniging te worden, vertelde je dat je je naam niet wilde verbinden aan iedere club. Nu lijkt het er op dat er twaalf jaar lang een - ik weet niet zo goed hoe dat

te verwoorden - niet bepaald een periode is geweest om te modelleren. Het ledental en eigen vermogen ging de laatste jaren gestaag omlaag. Inmiddels groeit het ledental weer en maken we geen verlies meer. Een vraag die me bezig houdt is wat er gebeurt met mensen in zo'n groep. Zij die in contact zijn met hun eigen waarden en dat niet meer konden matchen met wat er gaande was, zijn als eerste vertrokken. Gelukkig zijn er ook velen bij de groep gebleven... maar soms denk ik dat de negativiteit ook een gevolg is van die traumatische periode van het levende organisme dat onze vereniging is...

R: That's right

P: In plaats van dat therapeutisch en systemisch te helen, koos ik ervoor terug te gaan op de tijdlijn en te zoeken naar hulpbronnen van vóór deze periode, toen de intenties nog helder waren. Helemaal aan het begin daarvan heb ik een van de oprichters van de vereniging gevonden, die nog springlevend bleek en, geïnspireerd door de veranderingen van afgelopen jaar, genegen was in te stappen en mee te doen. Uiteindelijk is het aan de leden te beslissen of ze verder willen richting die stip op de horizon. Een probleem is alleen dat veel mensen het niet kunnen of willen zien... *away from*. We kunnen volgens mij ook niet visualiseren wat de uitkomst zal zijn, omdat de toekomst zich nog dient te ontvouwen...

R: That's right. Het hele idee van *Conscious Leadership* is dat je de bestemming niet kent; alleen de richting. In elke generatieve situatie kun je niet weten wat het eindresultaat zal zijn. Dat betekent niet dat er geen visie is; je kunt nog steeds richting hebben en een toekomst voor je zien. Die stip is niet willekeurig zomaar ergens. Het is een beetje zoals Frodo zei in *The Fellowship of the Ring*: 'Ik doe het wel. Ik weet de precieze weg niet; ik weet niet hoe, maar ik weet wel wat er moet gebeuren!' In dat geval wordt de visie verduidelijkt in de missie, als je duidelijk maakt wat er te doen staat. We zeggen vaak: **The passion: you feel it. The vision: you see it. The mission: you do it. The ambition: you achieve it!**

Bij ambitie gaat het dus altijd om de factor tijd: wat wil je bereiken in bijvoorbeeld een jaar. Bijvoorbeeld een stijging van het ledenaantal met 20%, of inkomen. De ambitie staat altijd in dienst van de missie. De rol is wie je vervolgens moet zijn om die ambitie mogelijk te maken. Dat kan voorzitter zijn, maar ook iets heel anders. Ik moet denken aan Steve Jobs. Die werd Apple uitgezet omdat hij geen manager was. Toen hij terugkwam om Apple te redden, nam hij een passender rol: de initiator van nieuwe richtingen. De term die ik voor Steve gebruikte was 'orchestrator of innovation'. De traditionele bureaucratische 'corporate' rollen beschrijven vaak niet wat

FELLOWSHIP

iemand doet; wat de eigenlijke bijdrage is. Soms moet je dus zeggen: Ik weet niet wat de visie is, maar het is duidelijk wat de missie is. En dan kan de stip als gids dienen. Na zijn grote succes met Sneeuwwitje werd Walt Disney gevraagd: 'What's next?' Omdat hij niet kon zeggen: 'nou, misschien dat ze over een paar jaar de televisie uitvinden,' zei hij: 'We gaan een paar films doen: Bambi, Pinokio en Fantasia. Maar wat verder vooruit ligt, is te onduidelijk om te beschrijven. Het enige dat ik kan zeggen is dat het groot en glinsterend is.' Hij gebruikte in feite alleen submodaliteiten om een gevoel te vangen, meer voor de rechter- dan voor de linkerhersehelft.

Het gaat dus niet over het verleden; niet over het heden, maar over de toekomst. Maar de toekomst is te groot voor de meeste mensen; je moet het verankeren aan een voorbeeld. Jullie leden, NLP-trainers en -practitioners: wat willen zij voor toekomstige generaties cursisten en cliënten, of voor hun kinderen? Geloofwaardigheid, verantwoordelijkheid?

Een andere vraag is: wat is de rol van de vereniging? De rol van de Leadership Summit is bijvoorbeeld niet om standaarden te dicteren of te controleren, maar om leiders in het NLP-veld de gelegenheid te geven samen te komen en de interactie aan te gaan, of zoals Michael Hall het zegt: te associëren. En uit de resonantie tussen de deelnemers ontstaan op natuurlijke wijze nieuwe dingen. Maar je forceert geen resonantie; die is er of die is er niet.

P: Jullie hebben binnen de NLP Leadership Summit dus ook een soort van Fellowship? Je zou verwachten dat deze NLP-leiders allemaal wel *towards* iets zijn, dat ze met elkaar gemeen hebben; en niet negatief er vandaan?

R: Oh, zeker wel. Maar waar het om gaat is dat mensen alleen negatief zijn als het groepsveld dat toestaat. Dat is onderdeel van de taak van de facilitator. En wat we ook zien bij sociocratie: als er een groep mensen is die echt negatief blijft, dan moeten ze

gaan; die horen er niet bij. Ik was onlangs in Israël, waar special forces elkaar echt moeten kunnen vertrouwen, want het gaat om leven en dood. Daar schrijf je de namen op een papiertje van de twee teamgenoten die je het minst vertrouwt... als dezelfde naam vaak tevoorschijn komt, ligt die eruit. Dit moet wel met zorgvuldigheid betracht worden. Aan de andere kant zijn de spelregels van tevoren helder, dus het zal nooit een complete verrassing zijn.

P: Nu hebben we eigenlijk nauwelijks spelregels...

R: Dat is een ander punt. Je moet de regels van het spel vaststellen; de strategieën. Van een senior consultant bij Fiat leerde ik ooit dat alles wat niet op voorhand in een strategie is uitgewerkt, alleen in conflict uitgewerkt kan worden.

P: En hoe gaan we om met de ring? Hoe geweldig zou het zijn als we die daadwerkelijk op enig moment gewoon kunnen weggooiden in het vuur?

R: In Israël lasen we het boek 'My promised land'. Het ging over de tweede exodus die plaats heeft gehad. Toen de Israëli's in de jaren veertig hun uittocht vanuit alle delen van de wereld naar Israël maakten, moesten de Palestijnen ook vertrekken om voor hun plaats te maken. Die donkere bladzijde uit de geschiedenis heeft nooit een plek gekregen; dat is nooit erkend. In dit boek worden steeds op twee bladzijden naast elkaar het Palestijnse en het Israëli'sche verhaal naast elkaar verteld. Je moet terugkijken en je geschiedenis onder ogen zien. Als de ring niet helder in beeld blijft, zal hij blijven terugkomen als schaduw... ■



Interview in London, 19 mei 2018