

Een traject met (een meer)waarde.

Het waardetraject van Bond zonder Naam beoogt een duurzaam proces, gebaseerd op methodieken die hun waarde bewezen hebben en wetenschappelijk onderbouwd vanuit:

- de positieve psychologie (Seligman en Fredrickson)
- Appreciative Inquiry, (David Cooperrider)
- de U-theorie, (Senge en Otto Scharmer)
- de theorie van de lerende organisatie (P. Senge)
- het Cultural Transformation Tool van Richard Barrett

Met het opzetten van het waardetraject ambieert Bond zonder Naam een samenwerkingverband tussen verschillende sectoren (het onderwijs, de bedrijfswereld, de socio-culturele sector, de media, het beleid, e.a.) met als doel het geluksniveau van mensen duurzaam te verhogen. Uiterst ambitieus wanneer we weten dat Vlaanderen wereldrecordhouder is in het slikken van antidepressiva.

‘Hoe komt dat?’, vraagt Peter Van Rompuy in Knack van 28 oktober 2009. In volle vergadering stak een werknemer van France Telecom zichzelf met een mes en in de VS steeg het aantal werkgerelateerde zelfmoorden tussen 2007 en 2008 met 28%. Hoe voorkomen we dat de economische depressie zich vertaalt in mentale depressies? Telkens de economische groei daalt, stijgt het aantal zelfdodingen en echtscheidingen lichtjes. Uit onderzoek blijkt dat de hoofdoorzaak voor depressie niet de werkdruk is, maar eenzaamheid en dat zelfmoord vooral voortvloeit uit relatieproblemen.

We citeren nog steeds Van Rompuy die zelfmoord een mentale epidemie van deze tijd noemt, waarvoor geen Tamiflu voorhanden is. Uit geluksmetingen blijkt dat de Belgen één van de weinige Europese volkeren zijn die de afgelopen jaren een scherpe daling kenden van de geluksbeleving. We zijn wereldrecordhouders in levenskwaliteit en toch liggen de zelfmoordratio in Vlaanderen een pak hoger dan in Frankrijk. Wellicht vormt het toenemend geestelijk lijden de grootste bedreiging voor onze westerse samenleving.

Werken aan wat Aristoteles ‘het goede leven’ noemde, is wat Bond zonder Naam als sociaal-culturele beweging wil doen. Door werk te maken van waarden wil BZN het geluksniveau van mensen duurzaam verhogen.

Leven vanuit waarden

In zijn boek: ‘Gelukkig zijn kan je leren’, brengt E.P. Seligman, de grondlegger van de positieve psychologie, uitvoerig verslag van zijn wetenschappelijk onderzoek dat onomstotelijk aantoonbaar maakt dat leven vanuit waarden mensen effectief en aantoonbaar gelukkiger maakt en de kwaliteit van hun relaties verhoogt. Bovendien stijgt het geluk van mensen uitgesproken wanneer ze er in slagen hun persoonlijke talenten te ontwikkelen en in verbinding te brengen met een groter zinnig geheel.



Het beste in mensen versterken door werk te maken van waarden

In kaart brengen welke die waarden zijn, doen we via het Cultural Transformation Tool van Richard Barrett omdat het een instrument bleek met de meest rijke uitkomst .

Bond zonder Naam heeft inmiddels met dit instrument gewerkt in zeven pilotscholen van diverse netten om de schoolcultuur in kaart te brengen. Dit met zowel ouders als leerkrachten en leerlingen. Het CTT is een instrument dat beweging en evolutie (resultaten) meetbaar maakt. De resultaten liegen er niet om. Mensen herkennen zich in de resultaten. “Dit klopt” en “We kunnen hiermee werken” zijn veel gehoorde reacties. Het instrument en alle verwerkingsmogelijkheden zijn uitgeschreven in het boek: *Liberating the corporate soul* en vervolgens verdiept in ‘De waarden van mijn bedrijf. Zo verander of creëer ik een organisatiecultuur’. In dit boek wordt voortdurend gewerkt met de ervaringen van bedrijfsleiders. CEO’s uit 35 landen, verdeeld over alle continenten werken ermee.

Wij zijn niet de enigen die enthousiast zijn over de mogelijkheden van het CTT van Barrett.

Marcel van der Avert, auteur van het boek ‘Resultaten’ schreef: *“Een verhaal combineren met knappe inzichten in management, het is niet iedereen gegeven. Om duurzame resultaten te bereiken zal iedere organisatie in staat moeten zijn de eigen cultuur in vraag te stellen en te veranderen. Richard Barrett heeft hiervoor een inspirerend en praktisch boek geschreven met een knappe synthese van de belangrijkste methodes. Een aanrader voor iedereen die in een veranderingsproces ook de onderliggende structuren en persoonlijke waarden fundamenteel wil beïnvloeden en transformeren”.*

Tor Eneroth, Cultuurmanager Volvo schreef: *“Als je wil starten met veranderingen in de bedrijfscultuur, dan geeft het werk van Barrett je praktische tips. Het is een must voor wie veranderingsprocessen wil verstaan en succesvol toepassen”.*

John Mc Farlane, Chief Executive Officer, ANZ Bank, Melbourne schreef: *“Wanneer ik bedenken wat een organisatie uitmuntend maakt, kom ik steeds weer terug op de effectiviteit van mensen als individu en als collectief. Daarom is het onze verantwoordelijkheid als leiders om de capaciteiten en energie van onze mensen te verbeteren, te stimuleren en te kanaliseren om onze loffelijke en waardevolle doelen te bereiken. Duurzaam succes moet een stevige basis hebben, die is opgebouwd uit principes en waarden waarop het zwaartepunt ligt. In het bedrijfsleven krijgen we waar we naartoe werken, wat we ontwerpen, meten, waar we prikkels voor leveren en waar we met harstocht aan werken. Dit geldt net zo goed voor principes en waarden, die gekoesterd moeten worden en door een effectieve integrale benadering en een kader van waardemanagement heen geleid moeten worden. Dit is precies wat Richard Barrett doet in: *Building a values driven organisation*. Als een actieve en ervaren gebruiker van Richard Barrett’s tools voor culturele transformatie, raad ik zijn ideeën en methoden aan iedereen aan die zich wil inzetten voor een benadering op basis van waarden en duurzaam succes”.*



Los van het feit dat zo veel bedrijven en organisaties in de praktijk ervaren hebben dat ze hier wat mee kunnen, is het vooral de wijze waarop de resultaten verwerkt kunnen worden, en wat een gemeenschap of organisatie daaruit kan leren, die maken dat dit instrument voor ons zo interessant en bruikbaar is. Geen enkel instrument is vergelijkbaar en geeft dezelfde rijkdom aan mogelijkheden.

Richard Barrett zal trouwens aanwezig zijn op ons waardecongres in april, samen met Prof. Terry Lovat (Australië), die bewezen heeft dat werken rond waarden niet enkel het welbevinden van leerlingen en leerkrachten, maar ook de schoolprestaties verbetert.

Bond zonder Naam wil om de 5 jaar een nationale waardepeiling organiseren

Dit moet ons in staat stellen te meten of er een evolutie en effect is. Bij zijn bezoek aan Vlaanderen willen we met Barrett overleggen op welke wijze we als duurzame partner kunnen betrokken worden aan het verrijken van het instrument. We zullen hem een aantal voorstellen doen teneinde het instrument gebruiksvriendelijker en interactiever te maken.

Het GTT is belangrijk omdat het mensen uitnodigt hun mening kenbaar te maken, maar het zijn vooral de gesprekken op het marktplein, gebaseerd op AI (Appreciative Inquiry) van David Cooperrider, en het model van het World Café (dat ook zijn effectiviteit bewezen heeft) die voor de beweging willen zorgen.

Het hele proces, vertrekkend van de peiling, over de gesprekken op het marktplein, komend tot responsabiliserende actieplannen, is een vertaling van het U-proces door Peter Senge en Otto Sharmar uitgeschreven in hun schitterende werk: Presence. Peter Senge is hoofddocent aan het Massachusetts Institute of Technology (MIT) Sloan School of Management en de voornaamste oprichter en voorzitter van de Society for Organisational learning.

En tot slot eindigen we aan het begin van dit boeiende waardetraject dat we hopelijk samen met u mogen doorlopen, met de zeer passende BZN spreuk :

wie toekomst wil maken, moet durven



Contacteer ons

Bond zonder Naam • Sint-Jacobsmarkt 39 • 2000 Antwerpen • +32 3 201 22 10
www.bzn.be • bzn@bzn.be

Bond zonder Naam is ISO 9001 gecertificeerd.

