

Open Space

Een unieke leerervaring



Francis Gastmans

Open Space - Een unieke leerervaring

Tekst en vormgeving: Francis Gastmans

Versie 5.0 - augustus 2021

© Francis Gastmans

<https://francisgastmans.com/>
francisgastmans@icloud.com

Je mag al de teksten op de website vrij gebruiken. Meer nog, het doel van het delen van mijn gedachten is dat je ze zou gebruiken om daarmee kritisch-onderzoekend je inzichten en die van anderen onder de loep te nemen. Gelieve wel respect te hebben voor het copyright en steeds mij als bron te vermelden wanneer je een stukje kopieert. Dank je.

Korte teksten

'Korte teksten' zijn inleidingen, stimulerende gedachten, smaakmakers, ideeën-verspreiders, twijfel-zaaiers. Het zijn geen gedachten met een eindpunt, geen wetenschappelijk vastgelegde conclusies, geen academische teksten, wel voorlopige resultaten van mijn persoonlijk onderzoek. De inzichten, ervaringen en reflecties hebben voor mij inmiddels een bepaalde 'stevigheid'. Toch blijven ze slechts een stap op mijn nooit eindigende zoek- en vindtocht en dus kunnen de gedachten die hier staan morgen weer worden bijgeschaafd. Na wijziging krijgt een tekst een nieuw versie-nummer.

Ik denk en schrijf op de praktijk gericht, pad-vindend ¹ en voel me verbonden met enkele praktisch denkende zoekers in het oude China (Zhuang Zi, taoïsme) en in het oude India (Nāgārjuna, De Weg van het Midden).

Ik schrijf in gewonemensentaal, ik vermijd zoveel mogelijk filosofisch of technisch jargon, en tegelijkertijd let ik er op dat ik overal zorgvuldig spreek en waar nodig nauwkeurig.² Alle begrippen en woorden zijn een conventie, louter een afspraak, dus we kunnen best van mening verschillen over woorden. Daarenboven beleven we woorden anders dan een definitie aangeeft. Waar nodig zal ik verduidelijken hoe ik bepaalde woorden gebruik. Voor de verwijzing naar personen gebruik ik willekeurig 'hij' en 'zij'; dit betekent dat je die in de meeste gevallen gewoon kunt ruilen.

Iedere 'Korte tekst' kan je vlot afzonderlijk lezen en gebruiken. Om een tekst volledig te kunnen vatten is het echter vaak aangewezen om de teksten er bij te nemen waar in de voetnoten naar wordt verwezen.³

Francis Gastmans

¹ Over 'gidsen' en 'pad vinders' lees je meer in het gratis boek *Pathfinder - Samen de juiste weg vinden*

² Mijn visie en mijn uitgangspunten m.b.t. communicatie en taal vind je in de tekst *Tal- en taalgebruik*.

³ Wanneer er in de voetnoten staat "Lees meer in ..." slaat dit op een tekst die je vindt op mijn website: <https://francisgastmans.com/korte-teksten/>

Inhoud

Wat is een Open Space?

Open Space Technology	1
Mijn ervaring	3

Hoe 'open' is een Open Space?

Een Open Space heeft grenzen en schept zo vrijheid	4
Een 'brandende' kernvraag is de focus en de zin van een Open Space	5
Een uitnodiging	5
Vier ruimtelijke elementen voor de uiterlijke structuur	6
Vier principes voor de "innerlijke structuur"	8
Wet van de twee voeten	9
Geen agenda op voorhand maar wel een agenda om te starten	11
Afsluiten	12
Divergeren en convergeren	13
Praten is een beperkte manier om aan een thema te werken	14
Winst verzamelen. Voor mezelf? Voor 'ons'?	15

Een Open Space organiseren? Bezint eer je begint

In welke situaties is een Open Space nuttig?	17
Het centrale thema	17
Wie wordt uitgenodigd?	18
Vrije toegang maar ook vrij om nee te zeggen	18
Geen controle a.u.b.	19
Geen verwachtingen	19
Afspraken vooraf met de hiërarchie	20
Na de Open Space beslist de directie?	20
Het engagement van de deelnemers	22
Groeien in een Open Space	22
De OS-ruimte en de voorzieningen	23
De facilitator	24
Wanneer zal een Open Space mislukken?	24

Effectiever leren dankzij een Open Space

Een Open Space is een unieke leerervaring	25
Kom op voor uzelf, wees gezond egoïstisch	25
Blijf niet vaststellen maar ... doe iets	26
Hou op met naar 'de meester' te vragen	28
Stop met het zoeken van bevestiging	29
Gebruik de 'Wet van de twee voeten'!	30
Doorbreek patronen 1: stop met praten	31
Doorbreek patronen 2: stop met naar het bord te kijken	32
Doorbreek patronen 3: wees minder beleefd	32
Wees aandachtig en blijf aanwezig	33
Wees nieuwsgierig naar het juiste	34
Geef om te krijgen	35
Niets dan paradigma's	36

Enkele beelden

Een van mijn eerste ervaringen	37
Een bijzonder stille en aandachtzame Open Space	44

Open Space Lifestyle

Een bevrijdende levenshouding	49
De levensvragen die er echt toe doen	51
Leven vanuit de vier principes	52
Volg je voeten	53
Bereid je voor om verrast te worden	55
OSL, de basis voor de lerende mens	56

Wat is een Open Space?

Open Space Technology

Open Space Technology (OST) is een werkvorm voor groepen van ca 10-1000 personen rond vraagstellingen die complex en toekomstgericht zijn. Open Space betekent een open ruimte. Een eenvoudig en tegelijk krachtig raamwerk schept de juiste condities voor een dynamisch proces van dialoog en samenwerking. Elke deelnemer draagt met haar⁴ deskundigheid bij aan en heeft invloed op het eindresultaat.

Harrison Owen⁵ beschreef Open Space Technology voor het eerst in de 80er jaren. Hij kreeg het idee voor de methode na een conferentie, waar de deelnemers – hoewel zij tevreden waren – vonden dat het beste onderdeel van de conferentie de koffiepauze was geweest. De Ècht belangrijke onderwerpen hadden zij daar besproken en vaak met veel meer enthousiasme dan tijdens het officiële programma. Waaraan is het succes van de koffiepauze te danken? Je praat over die dingen waarover je graag wilt praten, zaken die er op dat moment voor jou toe doen, met de mensen met wie je wilt praten, en zolang als het nog interessant genoeg is, anders hou je er mee op. Open Space is een methode waarin de koffiepauze centraal staat zou je kunnen zeggen. Met een krachtige structuur en enkele eenvoudige principes is de koffiepauze geperfectioneerd.

OST is een methode die de kennis en ervaringen van deelnemers mobiliseert en waarmee grote groepen complexe problemen in 1 tot 3 dagen kunnen oplossen en een realistisch actieplan kunnen opstellen.

⁴ Je verandert 'zij' en 'haar' in deze tekst eenvoudig in 'hij' en 'zijn' naar wens.

⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=APD7oQ3xrSA>
<https://www.youtube.com/watch?v=2zo2qQNdp5U>

De capaciteit van een organisatie om complexe vraagstellingen op te lossen ligt slechts ten dele bij het management. Veelal is het over de ganse organisatie verspreid: de medewerkers, de stakeholders, de klanten, de leveranciers.

De OS-methode zorgt ervoor dat grotere groepen binnen het gegeven raamwerk zich efficiënt organiseren rond de belangrijkste thema's en een oplossing vinden. Alle deelnemers nemen actief deel aan het werken aan een oplossing voor vraagstellingen waarvoor de oplossing onbekend is.

OST heeft als uitgangspunt dat de deelnemers aan de bijeenkomst gemotiveerd, efficiënt en effectief aan een oplossing zullen werken, indien de vraagstelling helder is, hen aanspreekt en zij invloed hebben op de agenda en op het eindresultaat. Indien aan de volgende vier voorwaarden is voldaan, is Open Space veruit de meest effectieve aanpak:

1. Er is een duidelijke vraagstelling die voor betrokkenen van groot belang is
2. De vraagstelling is complex: of inhoudelijk of omdat verschillende deelnemers/groepen andere belangen en interesse hebben
3. De oplossing is onbekend
4. Er is sprake van een zekere urgentie en tijdsdruk

Welk resultaat kun je van Open Space verwachten ?

Er zijn drie soorten resultaat van een Open Space bijeenkomst:

Er worden *thema's* besproken *die als het meest relevant worden geïdentificeerd*. Aangezien vele groepen parallel kunnen werken, kan een groot aantal thema's worden behandeld in korte tijd. De conclusies van elk gesprek worden onmiddellijk gedeeld.

De methode is sterk *netwerk-bevorderend*. Deelnemers discussiëren met anderen met wie zij normaal geen contact zouden hebben, rond thema's die allen van belang vinden.

De bijeenkomst is *zelforganiserend*. Het effect van de ervaring zeer

effectief samen te kunnen werken aan een belangrijke vraagstelling is een krachtige stimulans voor motivatie en gevoel voor verantwoordelijkheid bij deelnemers. Een Open Space bijeenkomst inspireert tot meer dynamiek en leren in de organisatie.⁶

Mijn ervaring

Ik leerde de Open Space op een praktische wijze kennen tijdens de 8ste World Open Space on Open Space in Berlijn in 2000. In mei 2001 nam ik deel aan een ‘training’ in Denemarken, geleid door Harrison Owen. Later dat jaar nam ik deel aan de 9de World Open Space on Open Space in Vancouver (Canada). Van dan af heb ik tientallen Open Space-events gefaciliteerd in België en Nederland.

Daarnaast gebruikte ik in de periode 2001-2016 veelvuldig een andere participatieve methode: de World Café. Ik had in 2001 ook kennisgemaakt met Juanita Brown, de ‘moeder’ van de World Café. Ik heb zeer veel World Café’s georganiseerd en gefaciliteerd.

De tekst die volgt is gebaseerd op mijn rijke persoonlijke ervaring.

⁶ Je leest meer op
https://en.wikiversity.org/wiki/Open_Space_Technology

Hoe 'open' is een Open Space?

Een Open Space heeft grenzen en schept zo vrijheid

Een Open Space biedt de deelnemers een structuur aan die hen begrenst maar niet hun vrijheid beperkt.⁷ Een Open Space vermijdt zowel grenzeloosheid als een sterke begrenzing; beide beperken immers de vrijheid om creatief te werken en te leren.

Dit is de voortdurende zorg van de facilitator: enerzijds dat de deelnemers aan de Open Space de aangeboden grenzen respecteren en anderzijds dat de space ook echt open blijft, dat bijvoorbeeld niet een of andere 'informele leider' of 'would-be organisator' opstaat die - goed bedoeld uiteraard doch meestal vanuit de eigen innerlijke onrust - de anderen gaat vertellen of opleggen wat ze moeten doen en hoe het nu best verder moet.

Er zijn diverse soorten grenzen:

- 1. Het centrale thema vormt een eerste begrenzing*
- 2. De fysieke ruimte en de organisatorische structuur*
- 3. De vier Principes en de Wet van de twee voeten voelt voor sommigen aan als een grens*
- 4. De deelnemers beperken zichzelf door een (eigen gekozen) agenda op te stellen*
- 5. Tenslotte wordt de Open Space begrensd door de wijze waarop de deelnemers (niet) werken aan het thema*

Het doel van een Open Space is een vruchtbare creatieve chaos te creëren waarin iedereen zelf haar gedachten vorm kan geven en er maximaal kan worden geleerd.

⁷ "In de begrenzing erkent men de meester." Goethe

Een 'brandende' kernvraag is de focus en de zin van een Open Space

Het is enkel zinvol om een Open Space te organiseren indien het thema een dringende, 'brandende' vraag is die moet worden opgelost. In een Open Space draait alles rond het centrale thema. Indien het thema helder wordt geformuleerd en gecommuniceerd kan je de 'juiste' mensen aantrekken, namelijk zij die door het thema worden getriggerd en zich engageren om samen de beste oplossing te vinden. Een constructief centraal thema is tegelijk én een open uitnodiging om in vrijheid alle aspecten van een antwoord samen te onderzoeken én een duidelijke begrenzing.

Niets is zo inefficiënt dan mensen bijeenbrengen rond een vaag thema dat geen positieve, constructieve energie oproept bij de deelnemers. Niets is zo inefficiënt dan de 'verkeerde' mensen aan te trekken.

Een uitnodiging

Voor een deelnemer start een Open Space wanneer zij een uitnodiging ontvangt met daarop:

- het centraal thema of de kernvraag, kort en bondig geformuleerd,
- de vraag of zij zich betrokken voelt bij dit thema en bereidt is om met een Open Mind met anderen daar samen aan te werken in een open werksfeer,
- een datum en een plaats.

Er wordt in de uitnodiging geen uitleg gegeven over de Open Space methode. Het belangrijkste is immers dat de deelnemers zich aange-trokken voelen door de kernvraag en door de uitnodiging om daar concreet rond te werken, niet door de werkvorm.

Wanneer iemand naar een Open Space komt enkel om de werkvorm te ervaren, is de ervaring gedoemd om te mislukken. Een Open Space 'werkt' enkel wanneer alle deelnemers gedreven zijn om persoonlijke vragen te stellen en antwoorden te zoeken en verantwoordelijk te zijn voor zowel de vragen als de resultaten.

Vier ruimtelijke elementen voor de uiterlijke structuur

Een Open Space heeft veel ruimte nodig en een eenvoudige structuur. De ogenschijnlijke eenvoud van de structuur is voor would-be facilitatoren soms reden om er slordig mee om te gaan. Telkens weer blijkt echter dat de elementen van die eenvoudige structuur sterk bepalend te zijn voor het slagen van een Open Space.

De cirkel

Het eerste wat opvalt is de grote ruimte waarin er plaats is voor iedereen en waarin de stoelen opgesteld staan in een grote cirkel.

Indien er zeer veel deelnemers zijn kan de cirkel uit meerdere rijen bestaan. De vorm



van een cirkel is van wezenlijke belang. In alle culturen staat de cirkel symbool voor verbondenheid en voor bijeenkomsten waar niemand meer of minder belangrijk is dan de ander. Er is bijgevolg geen 'troon', geen 'plaats aan het bord', geen voorzitter. Er is enkel een dienende, zichzelf wegcijferende facilitator. Zaken kunnen in vrijheid in het midden gelegd worden, letterlijk en figuurlijk. Het middenpunt krijgt in veel gevallen een sturende functie: het zorgt voor evenwicht en voor gerichtheid, zowel naar binnen als naar buiten.

Heb je ooit gehoord van een vriendenvierkant? De Ridders van de Vierkante Tafel? Een vierkantetafel-gesprek organiseren? Zoek een ruime verzamelplek voor een zeer grote groep, bv. een sportzaal, een leegstaande fabriekshal, een circustent, ...

De ademende beweging in de ruimte

Er is niet alleen een grote verzamelplek nodig doch daarnaast moet men in de buurt vrij kunnen beschikken over meerdere kleine ruimtes of werkplekken. Die werkplekken zijn nodig voor de werksessies in kleinere groepen die de hoofdbrok uitmaken van de Open Space. Deze structuur maakt een beweging mogelijk tussen binnen en buiten, tussen in groep zijn en individuele ontmoetingen.

Een grote lege muur

De deelnemers beschikken over een grote lege muur waarop alle berichten worden opgehangen: de thema's die worden voorgesteld, de agenda, de verdeling van de werkruimtes en de verdeling van de



tijd, de rapportage uit de verschillende groepen, individuele berichten, enz. Er moet voldoende ruimte zijn vóór de muur zodat iedereen kan lezen en een overzicht heeft.

De marktplaats

Er moet voldoende ruimte zijn om te onderhandelen rond wat er aan de muur hangt, om te ruilen en om te delen met mekaar. De grote muur is deel van de marktplaats.

Open Space komt uit Afrika. Reeds eeuwenlang was/is de traditie in verscheidene culturen: in een grote kring zitten om samen problemen op te lossen, daarbij voldoende tijd en ruimte laten zodat de zaken die er echt toe doen "in het midden" kunnen worden gelegd; afwisselend praten - onderhandelen op het marktplein - eten - opnieuw praten.

Vier principes voor de "innerlijke structuur"

Hoe wordt er gewerkt en bewogen in de aangeboden ruimtes? Een eenvoudige, simpele structuur zal zorgen voor de nodige creatieve vrijheid. Vier Principes en een Wet geven de lijnen aan waardoor mensen zich vrij voelen om te participeren.

Principe 1: Wie er komt, zijn de juiste personen. Wie er moet zijn, die is er!

Dit betekent dat je aandacht hebt voor de mensen die er zijn, dat je beseft dat enkel diegenen die aanwezig zijn zullen werken aan het centrale thema van de Open Space. Je zeurt niet: "Indien X hier was geweest dan ..." Geniet van wie er is. Waardeer wie er is.

Ik stel het vaak zo: in deze groep is er minstens één persoon die belangrijk is voor jou en jij bent belangrijk voor minstens één persoon hier aanwezig, ontdek elkaar

Principe 2: Het start wanneer het begint. Wanneer het begint, is het juiste moment om te beginnen.

Dit betekent dat je - na de inleiding - niet hoeft te wachten tot iemand zegt dat je mag beginnen maar dat je bij jezelf nagaat wanneer je klaar bent om te beginnen met datgene wat je nu wilt doen. En wat als je niet weet wat je wilt doen? Misschien is het dan de juiste tijd om te beginnen met de vraag: "Wat wil ik nu doen? Wat kan ik nu doen?"

Principe 3: Het stopt wanneer het gedaan is.

De consequentie van dit principe is dat je ophoudt met iets te doen op het ogenblik dat je voelt dat het genoeg is en niet omdat iemand je dat zegt of omdat de klok een bepaald uur aangeeft. Op deze wijze duren werkgroepen net zo lang als er nuttige energie is om aan het thema te werken. Is een activiteit nog niet gestopt dan hebben de deelnemers

klaarblijkelijk redenen om verder te gaan, wat die redenen ook mogen zijn.

Principe 4: Wat er gebeurt, is het enige dat kan gebeuren, nu.

Dit klinkt eenvoudig, misschien zelfs belachelijk. Toch blijkt het telkens weer nodig om er op te wijzen: "ik had ..." of "Hadden ze maar ..." of "Indien zij zou ... dan ..." zijn uitdrukkingen die geen verband houden met de werkelijkheid nu. 'Had' en 'zou' bestaan niet en het is dan ook volkomen nutteloos om daar rekening mee te houden. De regel is simpel maar onverbiddelijk: wat er is, is er nu; wat bestaat, bestaat nu; wat gebeurt, is datgene wat nu gebeurt, indien nu iets anders had kunnen gebeuren was het nu gebeurt, wat nu gebeurt bewijst dat er nu niets anders kon gebeuren.

Be prepared to be surprised! De deelnemers worden uitgenodigd om zich te laten verrassen door wat er nu gebeurt, in henzelf, rondom hen.

Deze principes gelden zowel voor de Open Space als geheel als voor de werkgroepen. Je kunt in de grote groep iets voorstellen en verder heb je af te wachten wie er op jouw voorstel wilt ingaan. Komt er echter niemand, dan kan je verschillende kanten uit: je kunt je voorstel wijzigen, je kunt een ander moment kiezen, je kunt ook kiezen om je eigen voorstel ernstig te nemen en er alleen aan te werken. Tenslotte was het voor jou belangrijk. Misschien reageren anderen wel op jouw rapport dat even later aan de muur hangt. Of zal er een werkgroep starten nadat je jouw rapport met anderen hebt gedeeld. Laat alle principes gelden en voel je vrij om te doen wat je nu passend vindt.

Wet van de twee voeten

Deze Wet is een uitnodiging om je voeten te volgen telkens je in een situatie bent waar je je niet goed voelt, waar je niet leert of geen bijdrage kunt leveren. In zulke gevallen is de boodschap duidelijk:

stap op en volg je voeten in de richting van een meer productieve plek voor jou.

Deze Wet is een weldaad voor het samenwerken en heeft positieve gevolgen.

1. De Wet maakt je wakker voor jouw verantwoordelijkheid inzake je leren. Jij beslist wat je doet. Doe bijgevolg datgene wat jij vindt dat nodig is om je goed te voelen, om te kunnen blijven leren en bij te dragen aan een oplossing. Wees je ervan bewust: jij bent verantwoordelijk voor het feit dat je op deze plaats bent, op dit moment.
2. Het toepassen van deze Wet heeft tot gevolg dat deelnemers zich op een bepaald ogenblik vrij voelen om van groep naar groep te wandelen en nergens lang te verwijlen. Zij zorgen voor kruisbestuiving! Zij zijn diegenen die ideeën die ze horen in de ene groep binnenbrengen in een andere groep. Zij doorbreken de grenzen van de werkplekken en van gedachtepatronen die dreigen vast te zitten. Ze gedragen zich als bijen die van bloem naar bloem vliegen en de zaak bevruchten.
3. Zonder woorden roept deze houding halt aan personen die een werkgroepje willen gebruiken enkel om hun eigen gelijk uit te stallen. Personen die zich belangrijker vinden dan de anderen komen door het toepassen van de Wet vlug alleen te staan.
4. Tenslotte zijn er nog de mensen die de Wet gebruiken om lekker 'niets' te doen, om 'zomaar' wat rond te hangen. Niets staat tussen haakjes omdat je in een Open Space niet niets kan doen! Wat je doet is datgene wat er nu gebeurt! (cf. het vierde Principe) Deze deelnemers creëren oasen van rust of van creatief nietsdoen in een gebeuren waar mensen gericht zijn op het efficiënt werken rond een thema. Zij zorgen voor die 'nutteloze' activiteit die de bron is

van de creatiefste oplossingen: ontspannen zonder doel, enkel ontspannen, het ontspannen van de Tao: wu-wei.⁸

Gebruik de Wet van de twee voeten en je zult ervaren hoe weldoende het is zowel voor jezelf als voor de anderen. Niet alleen in een Open Space-gebeuren maar ook op je werk of thuis of om het even waar kan je deze Wet nuttig gebruiken. Niet iedereen zal jouw houding onmiddellijk waarderen. Ja, dat is waar. De heersende cultuur in het Westen stimuleert niet zo'n houding. De positieve, constructieve effecten zijn echter meer dan het proberen waard.

Geen agenda op voorhand maar wel een agenda om te starten

Wanneer de deelnemers toekomen in de grote ruimte is alles leeg, er is geen agenda en geen programma. De facilitator start met een aantal inleidende taken:

- a) het centrale thema op een begeisterende manier in het midden plaatsen (vertellen, schrijven, uitbeelden, ...),
- b) het verloop van de dag schetsen,
- c) de vier Principes en de Wet van de twee voeten toelichten,
- d) een methode aanreiken om de agenda samen te stellen.

De facilitator zal de deelnemers uitnodigen om samen de agenda op te stellen en op basis daarvan hun persoonlijk programma te maken.

Het is een eenvoudige procedure: je komt naar het midden, neemt een vel tekenpapier, noteert waar je rond wilt werken (een vraag, een suggestie, een subthema, een aanpak, ...), schrijft er je naam bij en presenteert je onderwerp aan de groep. Daarna kleeft je je papier op de muur en geeft aan wanneer en in welke werkruimte je aanwezig zal zijn om te starten rond dit onderwerp. Wanneer alle ideeën aan de muur hangen (het houdt op wanneer het gedaan is, weet je wel) kunnen de deelnemers hun agenda samenstellen.

⁸ Lees meer in: *Wu-wei - Bereik meer met actief niet-doen*

Sommige facilitatoren verdelen op voorhand de dag in gelijke blokjes van anderhalf uur en voorzien stickers die toelaten om vlot een bepaald tijdslot toe te wijzen aan een onderwerp. Dat is één werkwijze. Er zijn ook andere manieren. Die kunnen leiden tot iets meer chaos, maar bieden de inbrengers meer ruimte én verantwoordelijkheid om te kiezen hoe lang ze rond hun onderwerp willen werken.

De volgende stap is het openen van de markt: alle deelnemers worden uitgenodigd om aan te geven - *indicatief* - aan welke werksessies ze overwegen deel te nemen. Ze schrijven hun naam op het betreffende papier. Dit leidt meestal tot lichte frustraties, zoals: "Verdorie ik zou zo graag aan sessie X én aan sessie Y deelnemen maar die hebben op hetzelfde moment plaats." Onderhandelen is dan de boodschap. Tracht de inbrenger van sessie X of die van sessie Y te overtuigen haar sessie te verplaatsen.

Een moeilijke opdracht voor veel personen: maak je eigen programma en zorg dat je zoveel mogelijk kunt doen waar je zin in hebt.

Afsluiten

Een Open Space gaat niet eindeloos door. Op voorhand werd een einduur bepaald. Ook dat is een begrenzing. Dit lijkt in tegenspraak met het principe dat het ophoudt wanneer het stopt. Niets echter moet deelnemers weerhouden om verder te gaan. Het formeel eindigen van de Open Space betekent het respecteren van de basisafspraken met de organisatoren, de promotoren en de deelnemers. De deelnemers zijn uiteraard vrij om onderling afspraken te maken en hun Open Space verder te zetten na de formele Open Space.

En het is goed dat een Open Space eindigt. Dit biedt nieuwe mogelijkheden: er kunnen nieuwe vragen ontstaan, er kan een nieuwe Open Space georganiseerd worden ditmaal met andere deelnemers of rond een ander centraal thema.

Divergeren en convergeren

Bij een meerdaagse Open Space of wanneer het uitgangsthema sterk gericht is op het dringend zoeken van een oplossing, is er nog een andere structuur die de activiteiten begrenst: van divergentie naar convergentie.

Divergeren = uiteen wijken, steeds verder opklimmen: vetrekken van concrete ervaringen, ervaringen verzamelen, de zaken van diverse kanten bekijken en hierover reflecteren.

Convergeren = zich naar één punt richten of in een punt samenbrengen: vertrekken van een concept of van ideeën die gegeven zijn, trachten die om te zetten in besluiten, toepassingen zoeken en aan de slag gaan om ze uit te testen. Convergeren zet de deelnemers aan om zich meer en meer te engageren en om meer verantwoordelijkheid op te nemen voor het slagen van de onderneming. Bij een meerdaagse Open Space is er meer ruimte om te convergeren en zijn de resultaten vaak veel concreter en praktischer.

Tijdens de fase waarin ongelimiteerd ideeën worden ingebracht, besproken en creatief aangepakt, zijn de deelnemers hoofdzakelijk *divergerend* bezig. Het is op dat ogenblik niet hun zorg om te komen tot een beperkt aantal actiepunten. Integendeel, ze willen zoveel mogelijk ideeën en tips verzamelen, ze willen de zaken vanuit zoveel mogelijke richtingen bekijken, ze willen veel ideeën inbrengen, de ideeën van anderen kritisch bekijken, enz.

Wanneer een groep tot een oplossing wil komen voor een concreet probleem zal de facilitator op de tweede dag (of het tweede deel van de dag) van de Open Space de groep voorstellen om over te stappen op *convergerend* werken. Bij een meerdaagse Open Space heeft iedereen de tijd om de rapporten van de verschillende werkgroepjes door te nemen en er die punten uit te halen die voor haar 'hot' zijn, punten die als essentieel worden ervaren. Opnieuw wordt de Open Space methode gebruikt. Ditmaal om een (beperkt) aantal actiepunten voor

te stellen. De werksessies die dan volgen zijn uitdrukkelijk gericht op de vraag om praktische oplossingen en toepassingen te bedenken.

Praten is een beperkte manier om aan een thema te werken

We leven in een sterk verbale cultuur, waarbij de verbale taal de voorrang krijgt. De verbale taal is eenduidig en werkt met (ogenschijnlijk) heldere begrippen en tekens. De non-verbale taal daarentegen werkt met beelden en associaties. We hebben de neiging om praten en schrijven te beschouwen als erg belangrijke middelen om te communiceren, te leren en onszelf te ontwikkelen. De werkelijkheid laat echter zien dat leren meer plaatsvindt via het non-verbale in ontmoetingen (ook in de leerling-leraar relatie), via aha-belevingen, via pijnlijke crisissen, via aanrakingen, ... Niet- schoolse methoden blijken veel effectiever te zijn om effectief te leren, zoals: meditatie, het kunstzinnig uitwerken van gedachten, het uitbeelden

De wereld van de **woorden** en de **teksten**

= de verbale talen, de taal van de typografie, de poëtische taal, de theatrale taal, de taal van mythen, verhalen en sprookjes

De wereld van de **tekens**, de **symbolen** en de **codes**

= de tekenalen, de codetalen, symbolische logica, de wiskunde, de taal van de signalen, emoji's, de taal van de tattoo

De wereld van de **beelden**, de **kleuren** en het **licht**

= de taal van foto, film, video, de beeldende talen, de talen van de kunsten, de taal van de belichting

De wereld van de **ruimtes**
= de taal van openbare ruimtes, de taal van de tuinen en de parken, de taal van de natuur en de natuurlijke omgeving, de taal van de afbakening van je 'gebied'

De wereld van de **geluiden**, de **klanken** en de **stiltes**
= de muzikale talen, de klank-talen, de taal van de geluiden de taal van de stilte

Mensen leven in verschillende 'werelden' (minder of meer bewust).

Mensen gebruiken meerdere van deze talen samen, het is geen of-of maar en-en.

Dieren hanteren een beperkt aantal van deze talen.

De wereld van het **lichaam** en de **gebaren**

= de lichaamstalen, de taal van het aangezicht, de taal van de handen, de gebarentaal, de taal van de ceremonies en van de rituelen

De wereld van de **bewegingen** en de **ritmes**

= de bewegingstalen, de danstalen, de taal van de podiumkunsten

De wereld van de **geuren** en de **smaken**

= de talen van smaken en geuren, de taal van parfums

De wereld van de **aanrakingen**

= de aanraak-talen, de talen van de intieme gebaren, seksualiteit als relatietaal

De wereld van de **vormen**

= de taal van de architectuur, de taal van de design en de vormgeving, de taal van de kledij en van de mode

van gevoelens en emoties.⁹ Uitsluitend de verbale taal gebruiken is een beperking die onvrijheid creëert.¹⁰

Willen we andere "talen" kunnen gebruikt worden dan moeten we in de werkruimtes materiaal voorzien om creatief te kunnen werken: foto's, tijdschriften, klei, tekenmateriaal, knip- en plakgerief, ... Er kan een videoruimte voorzien worden om opnames te maken of om video's te bekijken, een ruimte met PC's met een internetaansluiting om het internet te gebruiken, een meditatiekamer met matjes op de grond of een ruimte met een podium om allerlei spelvormen toe te laten.

Of er voldoende creatieve mogelijkheden zijn, hangt voor een groot deel af van de facilitator. Of ze gebruikt worden hangt af van de deelnemers.

Winst verzamelen. Voor mezelf? Voor 'ons'?

Een Open Space laat de deelnemers de ruimte om zelf hun agenda te bepalen, om te kiezen waar ze willen aan werken en hoe, en de vrijheid om hun 'winst' te oogsten en te beslissen wat ze er mee zullen doen. Niet iedereen heeft geleerd om op een efficiënte manier 'winst' te verzamelen gedurende het verloop en/of op het einde van een Open Space. De organisator en de begeleider overleggen best op voorhand in welke mate en hoe ze de deelnemers hierbij zullen ondersteunen.

Heel veel wordt bepaald door de centrale kernvraag. Is de kernvraag vrijblijvend, dan krijg je vrijblijvende antwoorden. Is de kernvraag gericht naar het individu, dan lopen de deelnemers naar buiten met individuele 'winst'. Is de kernvraag gericht op het vergroten van inzicht dan ontstaan er gedachten (concrete en abstracte). Is de kernvraag gericht op actie, dan kunnen er concrete ideeën en acties uit de bus komen.

⁹ Over het onderscheid tussen gevoelens en emoties lees je meer in: *Medeleven Empathie Mededogen*

¹⁰ Lees meer in: *Talen en taalgebruik*

Tijdens een Open Space worden de resultaten van een werkgroepje zo vastgelegd en gecommuniceerd dat ze begrijpbaar zijn voor de andere deelnemers. Daardoor kan iedereen die niet heeft deelgenomen aan die werksessie toch 'genieten' van de resultaten, vragen stellen aan diegenen die er wél bij aanwezig waren, de resultaten nog aanvullen met vragen of tips, de resultaten leggen bij de resultaten van een andere werksessie, enz.

Tijdens een tweedaagse Open Space wordt voorzien dat bij het begin van de tweede dag alle deelnemers een verslag van de voorbije werksessies ontvangen. Op basis daarvan kunnen ze dan kiezen welke hun volgende inbreng zal zijn.

Een Open Space organiseren?

Bezint eer je begint

In welke situaties is een Open Space nuttig?

Als algemene regel geldt: iedere situatie waar spanning heerst (positief of negatief) en waarin dringend gezocht moet worden naar een antwoord op een open, 'brandende' vraag, een vraag die er werkelijk toe doet.

De ervaring leert dat Open Space het beste werkt wanneer er verschillende meningen in het geding zijn, wanneer de zaken niet vanzelfsprekend zijn, wanneer er diverse belangen mee gemoeid zijn, wanneer een oplossing niet voor de hand ligt ... maar waarbij tegelijk de wil bestaat om er samen uit te komen.

Een Open Space gebruiken om te brainstormen is een slecht idee.

Er bestaan veel betere methoden om te brainstormen. Gebruik die!

Het ideaal: een spanningsvolle situatie + een belang dat boven het persoonlijke uitstijgt + deelnemers die zich volwassen gedragen en die gaan voor zelfsturing + de wil om er samen iets aan te doen + passie + een professionele begeleider.

Het centrale thema

Het centrale thema is datgene wat mensen dient aan te trekken om naar een Open Space te komen = een dringende, betekenisvolle kernvraag. Het is belangrijk om veel zorg te besteden aan het goed formuleren van de vraag: kort en krachtig, uitnodigend of uitdagend, eenvoudig en toch erg duidelijk. Wik en weeg de woorden. Vermijd containerbegrippen = een woord dat een hele reeks andere begrippen bevat en dat per definitie algemeen of vaag is. Bv. "Hoe vergroten we van onze communicatieve vaardigheden?" is een zwak thema.

Een sterk thema is concreet en actueel, het maakt duidelijk dat een

antwoord meer dan gewenst is, het situeert zich binnen de invloedssfeer van de deelnemers, het is een open vraag waar mensen zich persoonlijk bij betrokken voelen.

Wie wordt uitgenodigd?

Wat houdt je tegen om 'iedereen' uit te nodigen?

Bijvoorbeeld: alle medewerkers van het bedrijf, iedereen van hoog tot laag in de hiërarchie; of alle betrokkenen bij het centrale thema om het even of die nu medewerker is, leverancier of klant; of alle inwoners en dienstverleners van een wijk; of alle betrokkenen bij een conflict; ...

Eén van de valkuilen van organisatoren of promotoren van een Open Space is de neiging om op voorhand te selecteren op basis van hun (voor)oordeel wie zij vinden dat een zinnige bijdrage kan leveren. Je kunt er beter van uitgaan dat je niet alle kwaliteiten van de mensen kent en dat een Open Space aan iedere deelnemer de mogelijkheid biedt om zijn/haar kwaliteiten ten volle in te zetten.

Er is een verhaal bekend van een Open Space waar mensen van de onderhoudsploeg en de bewakingsdienst die in het gebouw aanwezig waren maar geen uitnodiging hadden gekregen, betrokken raakten bij een vraag en een erg beslissende inbreng hadden.

Vrije toegang maar ook vrij om nee te zeggen

Men kan niet gedwongen worden om aan een Open Space deel te nemen. De Open Space begint met het aanbieden van een 'open ruimte' om nee te zeggen tegen de uitnodiging. Je kunt niet iemand verplichten om aanwezig te zijn. Indien je er graag iemand bij wilt hebben, moet je trachten die persoon warm te maken voor de zaak.

Sommige directies ervaren het als bedreigend (voor de organisatie of voor zichzelf?) wanneer men mensen de ruimte geeft om zich vrij uit te drukken, om daarbij geen rekening te houden met hiërarchische verhoudingen, om zich gepassioneerd te mengen in gesprekken en acties rond de centrale vraag. De facilitator zal voldoende oog hebben

*voor de gevoelens van de directie en tegelijk uitnodigen om de deur zo
wijd mogelijk open te zetten.*

Geen controle a.u.b.

Het ontbreken van controle is een kenmerk van Open Space. Bij het sterk begrenzen van mensen en groepen past steeds een of andere vorm van controle. Een Open Space kan niet werken met controle. Dit betekent concreet dat niemand een relatie, een machtsverhouding of een functie mag (mis)gebruiken om het gedrag van andere deelnemers te bepalen of te beperken. Evenmin mag datgene wat iemand zegt en doet tijdens een Open Space achteraf tegen die persoon gebruikt worden (bv. bij een functionerings- of beoordelingsgesprek). Geen controle betekent ook dat niemand het recht heeft in te grijpen in het proces van zodra het gestart is. Enkel de facilitator kan, indien het echt nodig is, beslissen om tussenbeide te komen.

Geen verwachtingen

Een ander belangrijk kenmerk van een Open Space is het achterwege laten van verwachtingen. Verwachtingen koesteren is een vorm van controle willen hebben over wat er gaat gebeuren. Hoe sterker de verwachtingen hoe groter de wil om te bepalen wat de deelnemers wel en niet mogen doen. Een Open Space heeft de focus op de centrale kernvraag maar het werken aan die vraag moet volledig open blijven voor de deelnemers. Dat kan niet indien op voorhand wordt gesteld dat er een bepaald resultaat moet gehaald worden (bv. “Er moet zeker een oplossing voor het probleem uit de bus komen en liefst nog een die ...”).

Een Open Space werkt enkel indien je vertrouwen hebt in jezelf en in de anderen. Er zal gebeuren wat moet gebeuren nu (= in deze context, met deze mensen, op dit ogenblik).

*Bestaat niet het gevaar dat bepaalde deelnemers enkel naar de Open
Space komen om een of twee dagen lekker te eten en zich te*

ontspannen? Die kans bestaat, vooral indien de relatie niet goed zit en de Open Space niet goed werd voorbereid. (Tussen haakjes: onderzoek toch maar eens eerst of je angst niet een projectie is van neigingen die je in jezelf verbergt. Zij mogen niet doen wat jij zelf heimelijk zou willen doen in zo'n situatie.)

Afspraken vooraf met de hiërarchie

Het zal inmiddels duidelijk zijn dat een belangrijke eerste stap in het opzetten van een Open Space binnen een bedrijf of een organisatie een verkennend gesprek is met de directie. Een Open Space is enkel zinvol indien de directie er zich volledig achter kan scharen en haar actieve medewerking verleent. Niet alleen zijn zij meestal diegenen die de Open Space financieren, meestal zijn zij ook diegenen die het sterkst betrokken zijn bij de centrale vraag en bij de gevolgen van de Open Space. Met recht dienen zij alle aspecten van een Open Space op voorhand te bespreken met de facilitator.

Na de Open Space beslist de directie?

Een steeds weer geuite zorg: wat gaat de directie (de hiërarchie) doen met de resultaten van de Open Space? Mag ze de resultaten zonder meer naast zich neerleggen? In het voorbereidend gesprek met de directie (of de hiërarchie) dient dit punt besproken te worden. De deelnemers hebben het recht om op voorhand te weten wat de 'machthebbers' zullen doen met de Open Space-gegevens. Wat de deelnemers echter niet kunnen eisen is dat de directie zonder meer de resultaten van de Open Space uitvoert. Dat zou op zijn beurt een onterechte beknotting zijn van de verantwoordelijkheid van diegene die beslist en die later ter verantwoording kan worden geroepen voor haar beslissing.

Het onderscheid tussen enerzijds **besluiten** (zich een oordeel vormen) en anderzijds **beslissen** is van wezenlijk belang.

Het gaat weer om zorgvuldig taalgebruik.

Besluiten is een (voorlopige) conclusie trekken, een (voorlopig) punt zetten als afronding van een proces van wikken en wegen. Besluiten heeft wens-karakter, intentie-karakter. Daar blijft het bij. Een besluit kan morgen weer worden gewijzigd. Niemand draagt verantwoordelijkheid. Er is ook geen garantie dat een besluit wordt uitgevoerd. Het blijft open.

Beslissen betekent dat je werkelijk de stap zet naar de actie, dat je de intentie van een besluit omzet in een actie, dat je een besluit nu omzet in een gerichte daad én dat iemand er de verantwoordelijkheid voor opneemt. Een beslissing kan niet worden gewijzigd enkel aangevuld door een nieuwe beslissing. Doen is beslissen, beslissen is doen. Je kunt stellen dat al je handelingen je beslissingen uitdrukken, of je daar nu over hebt nagedacht of niet.¹¹

Bij oordeelsvorming en het besluiten werkt hiërarchie als een verzuiler! Dus is dit te vermijden. Bij het nemen van een beslissing is dit wél op z'n plaats. Bij het vormen van een oordeel en een besluit kan men haar engagement beperken en zich weinig verantwoordelijk voelen voor de zaak. Bij het nemen van een beslissing is engagement en het opnemen van verantwoordelijkheid een must. Je kunt enkel met recht die beslissing nemen waar jij je ook ten volle voor verantwoordelijk voelt en voor bent.

Open Space is een ideale manier om met een groep zich een degelijk oordeel te vormen over een vraag. Een goed gevormd oordeel heeft een inzichtelijke kant (= er groeit meer en dieper inzicht in de zaak), een keuzekant (= gaandeweg worden de keuzes en de actiepunten duidelijker) en een relationele kant (= de betrokkenheid, de relaties en de belangen worden zichtbaarder). De resultaten van een goede Open Space zijn 'goud' voor wie een gedragen beslissing moet nemen.

¹¹ Je leest meer in het [gratis boek](#): *De Blauwe Rivier oversteken - Hoe ontwikkel ik een 'probleem' tot een duurzame 'oplossing'?*

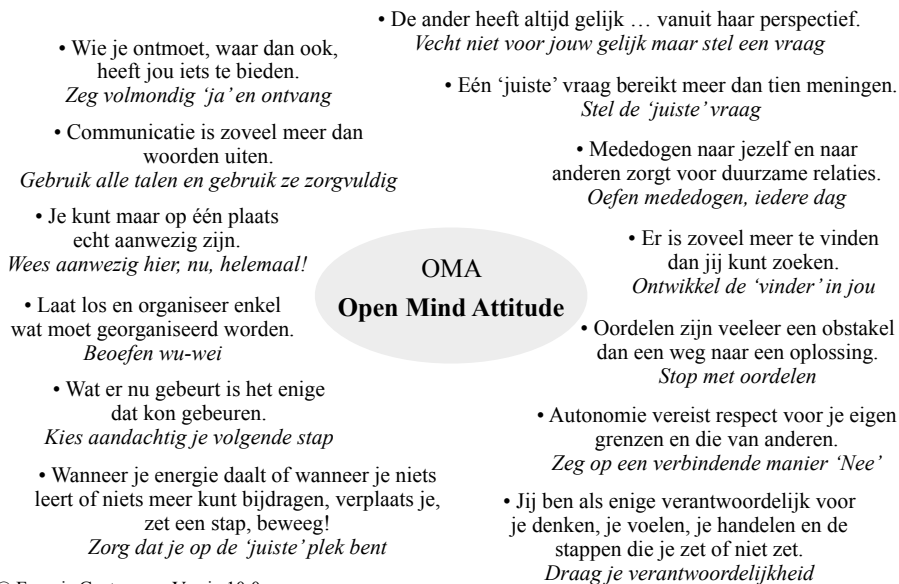
Het engagement van de deelnemers

Geen toeschouwers toegelaten! De deelnemers worden uitgenodigd om samen te werken aan een antwoord op een dringende vraag. Van de deelnemers wordt ook gevraagd zich te engageren voor de volledige duur van de Open Space. Dit is niet in strijd met de Wet van de twee voeten. Wat bij de aanvang wordt gevraagd is een moreel engagement naar de groep toe. Uiteraard behoudt iedereen het recht om te gaan en te staan waar zij wilt. Wanneer iemand tijdens de Open Space beslist om de ruimte te verlaten dan gebeurt zulks vanuit de dynamiek van het ogenblik.

Groeien in een Open Space

Geef jezelf en de anderen de ruimte om te groeien in de Open Space. Weinigen van ons zijn zo opgevoed dat de Open Space-houding een natuurlijke houding is. Zoals een kind dat erg kort werd gehouden en plots de vrije ruimte krijgt 'gekke' dingen kan doen, net zo reageren sommige volwassenen op de vrijheid van de Open Space. Tijdens de eerste werksessies groeit bij de meeste deelnemers een Open Space-houding en het besef dat deze dag vele mogelijkheden biedt. Hun geest verruimt zich tot een Open Mind Attitude (OMA). Ze ervaren dan dat het vruchtbaarder is om te luisteren dan om steeds maar hun mening te verkondigen. Keuzes maken, brengt hen tot de vraag: "Wat wil ik?" Gaandeweg groeit het besef van eigen leiderschap.

Een dialoog is vruchtbaarder dan een discussie. Sommigen hebben het snel door, anderen zijn wat hardleers en hebben een ganse Open Space nodig om er achter te komen. Sommigen doen er jaren over, gevangen in een omgeving waar ze de wet van de sterkste volgen.



© Francis Gastmans - Versie 10.0

De OS-ruimte en de voorzieningen

Voor een Open Space heb je veel ruimte nodig: een ruime plek waar iedereen samen kan zitten in een kring, enkele lange lege muren, voldoende kleinere werkruimtes, een plek om samen te eten. In iedere werkruimte is voldoende 'werkmateriaal' aanwezig: papier, stiften, kleefband, post-it's, ... enz. Wil je de creativiteit stimuleren dan zijn specifieke werkruimtes welkom (video, schilderen, boetsen, drama, ...).

Voor grote groepen is het handig om de verslagen van de werksessies snel te kunnen opslaan in een PC (= enkel de kerngedachten noteren en zich beperken tot één A4, voorzie een eenvoudig programma en een eenvoudig format).

Voorzie het onmogelijke doch wees als organisator ook bereid om te worden verrast. Beleef het genoeg om ter plekke te moeten improviseren.

Voor een groep van 50 mensen voorzie minstens 5 werkplekken, tussen de 100 en de 200 deelnemers voorzie je minstens 10 kleine ruimtes. "Klein" = groot genoeg voor 10 à 15 personen.

De verslagen in een PC tikken, heeft als bijkomend voordeel dat alles handig is opgeslagen en dat je later het materiaal makkelijker kunt verwerken (bv. via intranet).

De facilitator

Een Open Space staat of valt met de deelnemers én met een goede facilitator. Een professionele begeleider is een onmisbare en zeer sterk bepalende factor. Voor iedere facilitator is het ooit de eerste keer, doch er zijn op dit ogenblik voldoende gelegenheden om het "vak" te leren. Verder zou ik als organisator kiezen voor iemand die op andere terreinen creatief is. Een inspirerend facilitator is een begeleider met be-geest-ering.

Wanneer zal een Open Space mislukken?

Ik heb als begeleider reeds verschillende Open Space-bijeenkomsten zien mislukken. Meestal is een combinatie van meerdere van deze factoren de oorzaak: de deelnemers zijn verplicht om er aan deel te nemen, de bijeenkomst werd onvoldoende voorbereid, er werd geen concrete kernvraag geformuleerd waar de betrokkenen voor warm lopen, men heeft het thema niet goed gecommuniceerd naar de betrokken doelgroep, men heeft te weinig tijd voorzien (= zelfs minder dan een volledige dag), men organiseert een Open Space om een bepaald imago te creëren, de organisator wil enkel dat er wordt gebrainstormd, het engagement van de directie is erg zwak, de Open Space wordt gebruikt enkel om de methode te ervaren, de deelnemers zitten gevangen in een 'zeg-mij-wat-ik-moet-doen' houding.

Effectiever leren dankzij een Open Space

Een Open Space is een unieke leerervaring

Open Space is een werkvorm waarbij de deelnemers hun eigen agenda maken op basis van de vragen en interesses die hen hier en nu bewegen. Zij bepalen zelf waar, hoe, wanneer en met wie ze aan die vragen werken. Het resultaat is een groep die zich *organisch* opsplijt in kleine groepen. Voortdurend worden die groepjes gestart en ze worden ze 'op tijd' gestopt. De opbrengst - of leerwinst - van al dat werken komt aan de 'resultatenmuur' te hangen naast de agenda. Het is boeiend om zo te kunnen leren.

Tijdens iedere Open Space kan je leren hoe te leren, kan je je leervaardigheden oefenen, kan je leren vrij te worden in het leren. Ja, je loopt beslist tegen je (verouderde) paradigma's aan maar je krijgt tegelijk de gelegenheid om er iets aan te doen.

Het doet er niet toe welk het centrale thema, de kernvraag, is van de Open Space. Het doet er niet toe om welke reden de mensen bijeen gekomen zijn. De methodiek van de Open Space zelf biedt je de kans om te leren beter te leren.

Kom op voor uzelf, wees gezond egoïstisch

Wanneer ik naar het gebeuren van een Open Space kijk denk ik soms: "Wat gedragen ze zich toch allemaal braaf!" Ik zie hoe de deelnemers (te) veel rekening houden met de anderen en daardoor (te) weinig opkomen voor zichzelf. Ik zie deelnemers hun kennis en ervaringen aanbieden aan anderen. Ze zitten voornamelijk (zelfs eenzijdig) in het geven. Ze zijn te weinig vragend, te weinig 'verzamelend'.

Andersom zijn er deelnemers die er louter consumerend bij zitten en die helemaal niet de indruk geven duidelijk te weten wat ze willen. Ze ontvangen wat wordt aangeboden maar vragen niet om hetgeen zij nodig hebben. Zij slikken zonder kauwen door wat op hun bordje

komt maar vragen niet naar het voedsel dat ze nu nodig hebben.

Leren doe je echter door ... je eigen leervragen op de eerste plaats te zetten; te zoeken naar antwoorden op de vragen die je nú beroeren; te overwegen of je nú wel wilt investeren in de anderen; na te gaan of de vraag van een ander ook jouw vraag is en dan te kijken hoe je vruchtbaar kunt samenwerken; zelf te bepalen wie jouw 'leraar' is; eerst te onderzoeken wat je nu écht wilt; voortdurend actie en reflectie af te wisselen in een dynamische beweging.

Één van mijn uitgangspunten: niets gebeurt toevallig of zomaar uit het niets. Wat er met mij gebeurt daar ben ik bij betrokken, daarin heb ik een aandeel, ook al zie ik die niet onmiddellijk.

Wat er met jou gebeurt daar bent je steeds bij betrokken, daarin heb jij een aandeel, ook al zie je niet onmiddellijk hoe. Sterker nog, jij bent mee verantwoordelijk voor wat er nu gebeurt. Herinner je het vierde principe van de Open Space: 'Wat er nu gebeurt is het enige dat nu kon gebeuren en jij bent daar mee voor verantwoordelijk' (anders gebeurde er iets anders).

Tip

 *Alvorens deel te nemen aan een Open Space-event¹²: a) zet je even opzij, b) ga na wat je nu drijft en c) noteer dat, d) maak een afspraak met jezelf: wat wil je vandaag bereiken?*

Zelfs indien je naar een Open Space komt zonder duidelijke doelstelling en klaar bent je te laten verrassen dan nog is het zinvol om je dàt even bewust te zijn en van daaruit jezelf te sturen. Bewust loslaten is ook een vorm van zelfsturing!

Blijf niet vaststellen maar ... doe iets

Een situatie - Vijf deelnemers zitten in een hoekje bij elkaar en komen tot de vaststelling dat ze allemaal begaan zijn met dezelfde vraag ("Hoe moet je 'het' doen?") en dat geen van hen voldoende ervaring

¹² Dit kan je uitbreiden tot iedere vorm van training, opleiding of scholing

heeft om de vraag te beantwoorden. Dit laatste hebben ze snel kunnen vaststellen. Ze kiezen er voor om toch met elkaar in gesprek te blijven. Dat levert enkele vage, hypothetische tips op, veronderstellingen, veeleer dan gedachten vanuit rechtstreekse ervaring. Na een korte tijd beginnen ze te zeuren en te klagen dat deze werkvorm (de Open Space) toch niet zo efficiënt is.

Leren doe je door antwoorden te vinden die je nu niet kent, niet door de gekende oplossingen te herhalen, ook niet door veel over jezelf te vertellen.

Tips

👉 *Indien je tijdens vijf à tien minuten niets nieuw aangereikt krijgt of ontdekt, stop dan met praten en ga op zoek, beweeg, gebruik de 'Wet van de twee voeten'.*

👉 *Stop met zeuren of klagen en doe iets. Indien je niet weet wat te doen, sta dan op z'n minst op, loop rond en vraag aan iemand wat je zou kunnen doen. Jouw probleem hier en nu is dat je niet weet wat te doen, dus: ga op zoek naar een antwoord op dié vraag. Misschien weet je niet wat je wilt en dan is dat jouw kernvraag nu.*

Enkele alternatieve doe-mogelijkheden voor de situatie die hiervoor werd geschetst:

👉 *Aan de Open Space nemen in totaal tientallen mensen deel. De deelnemers aan het werkgroepje stellen vlug enkele vragen op waar ze een concreet antwoord op wensen. Daarna verdelen ze zich over de grote groep en spreken alle aanwezigen aan, op zoek naar wie wél relevante ervaring heeft. Na dertig minuten komen ze terug samen en verzamelen ze de oogst.*

👉 *Één van de deelnemers neemt een blad papier, zet er (6x) een concrete vraag op + haar persoonlijke gegevens + de vraag om een antwoord te ontvangen tegen 16u, ze kopieert het blad enkele malen, knipt de A4 papieren in 6 stukjes en deelt de strookjes rond.*

👉 *Stel dat het onmogelijke gebeurt, dat er in de zaal niemand is die beschikt over relevante ervaringen. Dan is er nog:*

- *het internet,*
- *zelf een experiment opzetten, hier en nu,*
- *afspraken maken om na de Open Space ervaringen te zoeken of eigen ervaringen te noteren en aan mekaar door te geven.*

Het draait allemaal om één punt: stop met praten en doe iets.

Hou op met naar 'de meester' te vragen

Een andere manier om in de bovengeschetste situatie te blijven steken, is om na het vaststellen dat niemand in het werkgroepje een antwoord heeft, te vragen naar een expert, naar een 'meester'. Er is geen bezwaar tegen de aanwezigheid van een expert, maar wel tegen het snel grijpen naar de klassieke methode van het 'luisteren naar de meester'.

Het snel raadplegen van een expert remt de creativiteit af om eigen oplossingen te zoeken en te vinden. Deze reflex vertrekt vaak vanuit de veronderstelling dat een eigen creatieve oplossing minder waard is dan wat een expert aanreikt. Het verbergt een wantrouwen jegens het eigen kunnen en een overdreven vertrouwen in deskundigen. Het geloof in experts geeft die personen ongelooflijk veel macht (niet zelden onterecht) en is in veel gevallen een rem op het leren! In die zin staan experts vaak (het leren) in de weg. Dit is het gevolg van het (verouderde) schoolse systeem.

Tips

👉 *Indien je een expert zoekt of raadpleegt, ga eerst voor jezelf na wat je wilt vragen. Laat het gesprek niet gestuurd worden door de vele woorden of de mooie verhalen van de expert maar door jouw leervragen, door wat je wilt weten en hoe dat past binnen jouw zoeken en jouw denkkader vandaag.*

👏 *Kijk eerst goed, kijk als een 'onschuldige' ... de keizer heeft geen kleren aan! Een Open Space is een zalige ruimte voor experts en deskundigen om rond te lopen als verlichte geesten en overal hun licht op te laten schijnen. Zet een zonnebril op!*

Stop met het zoeken van bevestiging

Een situatie - In een werkgroepje wordt gezellig gepraat. Ze zijn het roerend met elkaar eens. Ze zijn ook erg lief voor elkaar. Wat ik waarneem is dat deze mensen voortdurend bezig zijn bevestiging te vragen en bevestiging te geven. "Zeg toch dat ik gelijk heb.", "Vindt me toch sympathiek", "Laat ons geen ruzie maken." De sympathiekrachten drijven boven. Ze vinden van zichzelf dat ze erg empathisch zijn. Van op een afstand beschouwd, zie ik dat er veeleer sprake is van apathisch gedrag en van het hengelen naar bevestiging. Er wordt gezocht naar veiligheid, naar erkenning, naar kleine bouwsteentjes voor het (gebrek aan) zelfvertrouwen.

Zoals gezegd, dat is erg gezellig, maar ... om te leren heb je - ook - iets anders nodig: weerstand, andere ideeën, tegenspraak, een (beetje) pijn. Zelfvertrouwen wordt niet opgebouwd door uitsluitend positieve berichten te krijgen.

Een belangrijke fase in het leerproces is 'afleren'. Je kan niets nieuw leren indien u niet tegelijkertijd een beetje afleert.¹³

Tips

👏 *Indien je een grote behoefte hebt aan bevestiging, vraag dat dan uitdrukkelijk maar hou het beperkt in de tijd, hou tegelijk wat ruimte open dat mensen je mogen tegenspreken of zelfs 'nee' tegen je zeggen (je afwijzen).*

👏 *Indien in een werkgroepje iemand je tegenspreekt ... tracht te blijven luisteren en stel een vraag. Maak het onderscheid tussen*

¹³ Lees meer in: *Leerrijker worden, het kàn!*

"zij is het helemaal niet eens met wat ik zeg" en "zij vindt mij niet sympathiek". Tracht te voorkomen dat je mensen die het niet met je eens zijn snel als onsympathiek bestempelt. Tracht het oordelen uit te stellen. Een afwijzing krijgen op iets wat je zegt of toont is erg vervelend maar je hoeft je daarom niet als persoon afgewezen te voelen.

🖐 *Hou voortdurend contact met je gevoelens. Wees je ervan bewust dat er in ieder van ons een Klein Kind zit dat aandacht vraagt, soms op vervelende momenten, soms op een vervelende manier. En indien het Kleine Kind in jou (weer) op de voorgrond komt, draag daar dan eerst zelf goed zorg voor. Zet je even opzij en koester even het Kind in jou, het heeft daar recht op! Jij hebt daar recht op.*

Gebruik de 'Wet van de twee voeten'!

De 'Wet van de twee voeten' leert je om - waar je ook bent - op te stappen van zodra je niet meer leert of een bijdrage kunt leveren. Indien je blijft zitten daalt je energie en daarmee ook je aandacht en je vermogen om nieuwe dingen kritisch op te nemen. Je bent op dat ogenblik niet meer aan het leren en vooral je draagt niet goed zorg voor jezelf. Teveel mensen blijven zitten en hebben daar een goed excuus voor: "Ik blijf zitten omdat ..." (en dan volgt er een reeks excuses die allemaal teruggaan op oude beleefdheidspatronen en de conditionering om een 'braaf kind' te zijn).

Leren doe je door in een Open Space ... stout te zijn, door niet braaf ter plaatse te blijven zitten of staan (letterlijk en figuurlijk).

Tips

🖐 *Bekijk de fantastische voordelen van het gebruik van de 'Wet van de twee voeten', zowel voor jezelf als voor de deelnemers aan de werkgroepjes. Besef dat je een dienst bewijst aan de anderen (!) door weg te gaan wanneer je innerlijk niet meer met aandacht aanwezig kunt zijn.*

- ✎ *Bij een volgende gelegenheid, zet je dicht bij de deur of bij een uitgang zodat je snel naar buiten kunt wanneer je voelt dat het nodig is.*
- ✎ *Laat je niet imponeren door mooi(e)praters. Wees liefdevol assertief: geef onmiddellijk aan dat je niet gediend bent met ego-tripperijs of ... gebruik je twee voeten.*

Doorbreek patronen 1: stop met praten

Nog teveel werkgroepjes houden het enkel bij praten. Niet omdat dit de beste formule is, maar uit gewoonte en uit gebrek aan ideeën om het anders te doen.

Een situatie - Plots besliste een groepje om buiten te gaan, om te gaan wandelen. Alvorens weg te gaan namen ze nog mijn doos met foto's mee "Misschien kunnen we er wat mee doen." En ... ze zijn erg enthousiast teruggekomen. "De beste sessie van de dag", zei iemand bij de afsluitronde.

Één van de vruchtbaarste gevoelens om te kunnen leren is ... het gevoel dat je aan het spelen bent.

Tips

- ✎ *Doorbreek het praat-patroon. Verzamel nu reeds ideeën om op een andere manier in een werkgroep te werken.*
- ✎ *Neem een beetje risico en stel voor om het anders te doen. Je zult verbaasd staan welke mogelijkheden voorhanden zijn in een groep. Je bent vast en zeker niet alleen om creatieve ideeën te hebben.*
- ✎ *Wanneer je naar een Open Space gaat (of naar een training of een cursus) zorg er dan voor dat je wat creatief materiaal bij je hebt. Dat hoeven geen grote dingen te zijn, geen koffer vol. Het volstaat om een balletje mee te nemen of wat knikkers of wat kleurpotloden en tekenpapier of een stapeltje foto's of een touw of ... een materiaal waar je mee vertrouwd bent.*

✎ *Je hoeft geen trainer of leraar of kunstenaar te zijn om een doos te hebben waar je af en toe wat creatief materiaal in stopt. Het is voor iedereen nuttig om zo nu en dan op een andere manier bezig te zijn met de dingen waar je dagdagelijks mee bezig bent. Maak bv. als boekhouder eens een half uurtje tijd om de tabellen van een klant in te kleuren zoals een kind dat zou doen. Je zult verbaasd staan van de weldaad voor je geest van deze creatieve ontspanning, met eenvoudige middelen.*

Doorbreek patronen 2: stop met naar het bord te kijken

Wanneer er in werkgroepjes wordt gewerkt, hebben de meeste mensen nog steeds de neiging om hun stoel te draaien in de richting van diegene die bij de flip-over staat (meestal de aanbieder van het subthema). Het wordt dan snel tot een eenzijdig weg- en-weer-verkeer op een vaste rijstrook tussen deelnemers en het bord. Het is de oude reflex om (braaf) te luisteren naar de meester die vooraan staat en naar het bord te kijken.

Leren wordt vruchtbaarder indien je van iedereen in de groep leert.

Tips

✎ *Zorg er voor dat je steeds in een kring zit, een echte kring, zodat iedereen iedereen kan zien. Dat zal ook voorkomen dat één van de deelnemers de hoofdrol krijgt.*

✎ *'Docenten' in een groep monopoliseren de gedachtengang en beletten dat nieuwe ideeën ontstaan. Verzet je tegen mensen die ongevraagd een lesje willen geven.*

Doorbreek patronen 3: wees minder beleefd

Een situatie - Een groepje zou een bepaalde methodiek willen gebruiken maar diegene die de methodiek goed beheerst zit op dat

ogenblik in een ander groepje. Dus ... doen ze het maar niet. - Zij zou graag voorstellen aan de anderen om gewoon iets uit te proberen maar ze durft niet in te gaan tegen de persoon die voortdurend aan het woord is en allerlei mooie theorieën, modellen en schema's hanteert.

Beleefd zijn is in bepaalde omstandigheden prijzenswaardig, maar om te leren moet je soms (erg) onbeleefd zijn.

Tips

- 👉 *Durf bepaalde sociale regels op een speelse manier te doorbreken. Wees gerust, je zult niemand kwetsen wanneer je een goede vraag stelt of een voorstel doet (en niet op de man speelt).*
- 👉 *Kijk niet alleen uit naar wie in de groep over een bepaalde inhoudelijke kennis beschikt, maar ga ook na wie diverse methodieken in de vingers heeft.*
- 👉 *Steun deelnemers die vanuit de praktijk vertellen, die voorstellen doen of die tot een actie overgaan.*

Wees aandachtig en blijf aanwezig

Een smartphone is een handig ding, vooral wanneer je onmisbaar bent. Tonen dat je onmisbaar bent, is voor sommigen vandaag een manier om macht te tonen, het oude macho-gedrag. Wanneer je onderbroken wordt via de mobilfoon ben je niet meer hier en nu aanwezig, je aandachtsstroom wordt onderbroken door gebeurtenissen die niet hier en nu plaatsvinden.

Dat wil niet zeggen dat je steeds gefixeerd moet zijn. Loslaten, je rustig in een hoekje zetten en toekijken, of onder een boom gaan zitten en niets doen ... ook op deze manier kan je hier en nu aanwezig zijn. Dagdromen daarentegen is weer een manier om niet hier en nu aanwezig te zijn.

De hier en nu-regel is erg eenvoudig: wees fysiek aanwezig op de plek waar je werkelijk met je geest actief bent. Is dat onmogelijk?

Overweeg dan om met je geest aanwezig te zijn op de plek waar je lichaam zich bevindt.

Tips

- 👉 *Zet je mobiele telefoon volledig af (dus ook niet op tril-functie).*
- 👉 *Indien je op een dringend bericht wacht, maak dan afspraken met de organisatoren zodat zij jouw gsm bewaken en je verwittigen; zo kan je rustig verder leren zonder onrustig af te wachten.*
- 👉 *Zoek de juiste houding, zet je gemakkelijk, zet je op de juiste plaats, speel met de 'Wet van de twee voeten', wees af en toe eens een bij of een vlinder door van het ene groepje naar het andere te vliegen en overal wat op te vangen. Je zult verbaasd zijn hoeveel je leert door hier en daar te luisteren en verschillende zaken op te pikken die ogenschijnlijk niets met elkaar hebben te maken.*

Wees nieuwsgierig naar het juiste

Wees echter nieuwsgierig naar die dingen waar je echt van leert. Wat levert het je op indien iemand jou haar naamkaartje vertelt of haar folder of haar handboek? Dat staat op het naamkaartje, dat kunt u lezen in de folder of in het handboek. Ga zelf op zoek naar dat wat je wilt leren. Laat je minder leiden door wat de ander aanreikt dan door wat je zelf wilt zoeken. Zet je klaar om te vinden!

Nieuwsgierig zijn is een zeer belangrijke drijfveer om te leren.

Tip

- 👉 *Stel voortdurend vragen. Zorg er voor dat nadat je zelf iets hebt aangereikt, je ook een vraag stelt.*
"Geen enkele vraag is dom." Er zijn wel vragen die inefficiënt zijn, er zijn ook vragen die kwetsend kunnen zijn, soms is er een vraag teveel. Leer daarom goede vragen stellen.¹⁴

¹⁴ Lees meer in: *De kunst van het vragen en het Vragenkompas*

Geef om te krijgen

Een Open Space is per definitie de plek om te leren van elkaar, door uitwisseling, door kennis opbouwen, door dialoog, door netwerken. Om uit te wisselen is het nodig dat er aanbieders en ontvangers zijn. Toch hoor ik soms deelnemers achteraf klagen dat ze onvoldoende hebben opgestoken tijdens een Open Space. "Laten zeuren", is mijn spontane reactie, "ieder is verantwoordelijk voor haar eigen leer- inspanningen en dus ook voor de leerresultaten." Klaarblijkelijk hebben sommigen de chemie van de ontmoeting nog niet ontdekt: wil je krijgen dan moet je geven.

Wil je efficiënt kennis en vaardigheden opbouwen, leer dan kennis en vaardigheden delen.

Tips

- ✎ *Maak je minder zorgen of je wel voldoende zult krijgen (hou wel je duidelijke leervragen bij de hand) doch deel uit wat je op vragen van anderen kunt aanbieden én neem waar welke reactie dat oproept bij de ander (= datgene wat jij krijgt in ruil voor wat je geeft). Fysica: een bal kan je veel verder wegtrappen wanneer hij met een snelheid op je afkomt dan wanneer hij stil ligt! Je mag dan immers de energieën optellen.*
- ✎ *Hou het aanbieden van je kennis, je ideeën, je gedachten en je kunde kort en bondig, hou het enkel bij datgene wat de ander vraagt. Heb je meer te bieden? Vraag dan eerst aan de ander of het haar zou interesseren. Zou het niet aangenaam zijn indien de ander dit ook bij jouw vraag doet?*
- ✎ *Gebruik de 'Wet van de twee voeten'! Beperk het aantal momenten dat je ongewild en zonder aandacht niet deelneemt.*

Niets dan paradigma's

Waar ik mensen voortdurend tegenaan zie lopen zijn hun paradigma's en mentale modellen over leren, over verantwoordelijkheid, over wie zij als 'leraar' zien, over de verantwoordelijkheid van de 'leraar', enz. De meesten van ons zitten nog steeds opgezaald met verouderde paradigma's die trachten het studeren te bevorderen maar niet het leren. Het is verbazend hoe hardnekkig de oude paradigma's zijn niettegenstaande ze inefficiënt en ineffectief zijn voor het leren. Dat heeft veel te maken met de context waarbinnen we leren en studeren = kennis als macht. Ook binnen bedrijven creëren we zo'n context. Het resultaat laat zich makkelijk voorspellen: er wordt niet efficiënt geleerd en weinig kennis gedeeld.

Paradigma's zijn onze aannames, onze basisgedachten over hoe de dingen in mekaar steken, welke de verbanden zijn, wat maakt dat iets is zoals het is, wat moet en wat niet en waarom dan wel, enz.

Paradigma's zijn onze uitgangspunten, onze vanzelfsprekende drijfveren. Ze liggen mee aan de basis van wat we nu denken, wat we nu voelen en hoe we ons nu gedragen, wat voor ons juist is en wat niet.

Paradigma's hebben zeer diepe wortels en zijn bijgevolg moeilijk te veranderen. Paradigma's zijn verbonden met wat we beleven als de zin van ons leven.? Of omgekeerd de meesten onder ons hangen de zin van hun leven vast aan bepaalde paradigma's. Voor paradigma's wordt ruzie gemaakt, een ander uitgescholden, gevochten, mensen gefolterd en vermoord, oorlogen gevoerd. Een paradigmawisseling is geen zaak van geleidelijke verandering maar van ruilen, plots omwisselen, soms (vaak?) met veel pijn.

Enkele beelden

Een van mijn eerste ervaringen

Het is 8.30u wanneer ik de ontvangstruimte in Berlijn binnenstap. Daar merk ik dat er reeds veel mensen aanwezig zijn die, met een kop koffie in de hand, druk in gesprek zijn. Het is een gezellig geroezemoes. Ik heb me ingeschreven voor een tweedaagse Open Space rond het thema "Zelfsturing ... wat doe ik?" Ik ga naar de ontvangsttafel en registreer me. Tot mijn verwondering krijg ik geen badge, geen plan waar wat te vinden is, geen programma, geen deelnemerslijst, niets. Toch wel, ik krijg een zeer vriendelijke verwelkoming en de uitnodiging om twee dagen ten volle te genieten. Oh ja, ik krijg ook nog de sleutel van mijn kamer.

Even later ga ik, met een kop granenkoffie in de hand, bij een groepje staan. Het toeval wil dat zij in gesprek zijn over het thema dialoog, een thema waar ik mijn business op bouw. Eén van hen, Henriëtte, werkt als zelfstandig consultant en heeft het thema in het aanbod naar haar klanten. Hé, wat een prettig toeval! We geraken snel in een geanimeerd gesprek over hoe een échte dialoog vruchtbaar kan werken binnen bedrijven. Er klinkt een zacht belletje: tijd om naar de grote ruimte te gaan. Vooraleer we opstappen vraagt Henriëtte op een schalkse toon: "Was ons gesprek voor jou een dialoog?" Ik sta even paf. Verdorie, denk ik, zo kort op de bal spelen.

9.30u Ik zit samen met meer dan honderd mensen in een grote ruimte. Ik heb een stoel genomen op de tweede rij van een grote dubbele kring. We zijn immers te talrijk om in één cirkel te zitten. De facilitator van de Open Space licht de vier basisprincipes en de wet van de twee voeten toe. Wat me vooral treft is haar rustige doch tegelijk zeer kordate manier van vertellen, haar sierlijke bewegingen (zij loopt met een vloeiende beweging heel de ruimte rond), haar présence (ze heeft een uitstraling als was ze een priesteres), haar

aandacht (voortdurend kijkt ze mensen aan). Het is zeer duidelijk, die vrouw is hier en nu ten volle aanwezig, letterlijk én figuurlijk, met lichaam en geest! Ze heeft een warme stem die uitnodigt om te luisteren. Maar ook wát ze vertelt raakt me. Haar boodschap is kort en krachtig. In enkele zinnen wordt het me duidelijk dat deze twee dagen in mijn handen liggen, en in mijn voeten. Ik ben de enige die verantwoordelijk is voor wat ik doe of niet doe, zeg of niet zeg. Ik mag doen wat ik wil, zelfs al doe ik niets. Ik fluister deze gedachte tegen Henriëtte die naast me zit. "En wat gebeurt er wanneer jij niets doet?" fluistert ze terug.

Tot slot zet de facilitator ons aan het werk: in het midden ligt een stapel A3-vellen papier en stiften, ieder die dit wenst komt naar het midden, je zet een thema op een papier, houdt het papier in de lucht en meldt klaar en duidelijk aan iedereen je naam en het thema waarrond je iets wil doen, daarna hang je het papier op de grote witte muur, als laatste kies je een tijd en een ruimte (er zijn post-its voorzien voor iedere ruimte en voor verschillende tijdstippen vandaag). Wanneer alles aan de muur hangt, mogen de deelnemers inschrijven op de thema's, gewoon door hun naam op het A3-papier te noteren. Indien je als deelnemer graag bepaalde thema's wilt samenvoegen of een thema van tijdstip wilt zien veranderen (omdat je dan aan een ander thema op dat tijdstip kunt werken) moet je dat maar onderhandelen met inbrengers van die thema's.

De eerste thema's klinken. "Iets doen" kan om het even wat betekenen, zo wordt me al vlug duidelijk. Ik wil hierover een vraag stellen aan de facilitator, maar ... ik zie haar niet meer. Hé, ze is verdwenen! Ik draai me om en wil dit Henriëtte melden maar die is met een thema op weg naar het midden, uiteraard. Na zo'n drie kwartier hangen er vijftig thema's aan de muur, zijn de ruimtes verdeeld en is er een tijds-indeling afgesproken. Er was weliswaar tijd voorzien voor een gezamenlijk middagmaal maar iemand is zo vrij geweest om een thema te plaatsen op dat moment. En prompt hingen er nog twee

andere thema's op het middaguur aan de muur. Het is onmogelijk om aan alles deel te nemen. Kiezen is de boodschap. Er zijn zoveel boeiende thema's en het aantal uren van deze dag is beperkt. Kiezen voor A betekent tevens niet kunnen deelnemen aan B en C en ... Soms voel ik een dilemma. Ik schrijf mijn naam op het papier van twee groepen op hetzelfde tijdstip. Ik zal later wel kiezen. Ik merk dat het voorbij is anderhalf uur ons allemaal zo heeft opgeladen dat er een prettige spanning voelbaar is. Mensen lopen door elkaar, trachten nog even zaken te regelen, terwijl anderen reeds op weg zijn naar de verschillende ruimtes om te werken. Sommigen lopen daarbij eerst door de gang waar een buffet is voorzien dat ons twee dagen lang zal verwennen met drank en koekjes.

Ik geef je geen verslag van wat ik die dag allemaal heb gedaan. Dat zou teveel plaats opeisen. Ik heb een ganse dag een aangename spanning ervaren, ben voortdurend alert geweest ("Is dat wat ik nu doe datgene waar ik voor kies?"), heb heel veel geleerd, boeiende mensen ontmoet, originele ideeën genoteerd, handige tips in mijn zakken gestoken, lekker gegeten, ik ben een uur in het gras gaan liggen 'niets doen' samen met anderen in een workshop "Stilte". (Dat "niets doen" bleek een harde confrontatie met de onrust in mij). Een ganse dag is er een creatieve chaos die mij en de anderen aanspreekt op onze eigen verantwoordelijkheid, zonder leiders of organisatoren die voortdurend alles regelen. Helpende handen achter de schermen zorgen er voor dat de bondige rapporten van de werkgroepen aan een grote muur opgehangen worden zodat iedereen kan meeleven met de andere groepen of mensen kan aanspreken die aan een bepaalde groep hebben deelgenomen.

19u We zitten allemaal samen in de grote ruimte om de eerste dag af te sluiten. De facilitator is er weer. In het midden liggen foto's en bloemen, er brandt een kaars. Opnieuw treft me haar inspirerende aanwezigheid. Ze weet met enkele woorden en sobere gebaren een sfeer te creëren waardoor mensen kort hun indruk in het midden

leggen. Bij dit gebeuren past maar één woord: dit zijn geschenken. Geven en ontvangen zijn in evenwicht. Ik voel me rustig, voldaan, zeer dankbaar.

's Avonds in de bar tref ik Henriëtte aan. Ik ben haar vandaag maar af en toe tegengekomen. We kozen voor verschillende groepen. Nog uren lang wisselen we ideeën en indrukken uit. Plots realiseer ik me: de Open Space is nog steeds bezig! Ik kijk rondom me. Voor de anderen lijkt het even gedaan, tot er morgenochtend een nieuwe start is. "Het leven is een Open Space waarin de mens allerlei vakjes afbakent in tijd en ruimte en die willekeurig inkleurt met betekenis." denk ik.

Dag 2 Ik sta vroeg op en hoop in stilte te kunnen wandelen in het park dicht bij onze werkplek. Het is er zeer stil maar ik ben duidelijk niet de enige die dat idee had. Ik verkies om alleen te zijn en zoek een rustig zijpad. Ik weet dat er nog een dag volgt vol met woorden, gebaren, mensen, activiteiten. De Open Space heeft me ergens geraakt waar ik het niet verwacht had. Het is niet zozeer het 'kennis hebben van nieuwe ideeën'. Het is veeleer 'wijsheid *zijn*, wijsheid ervaren'.

Oh ja, ik weet dat ik ook vandaag zeer veel zal noteren, nieuwe ideeën zal opdoen, enz. Ik zal verrijkt afscheid nemen, mijn inschrijvingsgeld zal een goede investering blijken te zijn. Dat is ook belangrijk. Toch voel ik tijdens deze ochtendwandeling dat voor mij de grootste winst op een andere plek ligt. Veel wezenlijker is de manier waarop ik mezelf ben en anderen ontmoet, de manier waarop ik in het hier en nu aanwezig ben. Ik word me meer en meer bewust van mijn lichaam, van de manier waarop ik sta, zit, spreek, handel. Ik neem me voor om vandaag vooral te genieten van mezelf.

De ochtendbijeenkomst in de grote groep geeft een ander beeld dan gisterochtend. Het lijkt alsof we mekaar al jaren kennen. Henriëtte komt naast me zitten. "Ik dacht eerst dat vooral jij de persoon was die ik hier moest ontmoeten," zegt ze, "en dat is ook een beetje zo, denk ik, maar ik heb gemerkt dat er andere mensen zijn voor wie het belangrijk is dat ik hier ben en enkele die hier zijn voor mij. Dat is

voor mij een sterke kant van deze Open Space. Heb jij ook dat gevoel?" Ik vertel haar wie ik allemaal al ontmoet heb en vooral over de ontmoeting met mezelf. "Jij bent echt wijs," zegt ze, "en net een trapje té ernstig voor mij. Ik wil nog veel van je leren, later. Spreken we af om vanavond na de Open Space nog iets te drinken?"

In de grote ruimte ligt voor ieder van ons een bundeltje papier klaar: een kopie van alle rapporten. Ieder rapport werd afgedrukt, gekopieerd en gebundeld. Er zit ook een deelnemerslijst bij. Nu kan het, omdat er enkel de namen op vermeld staan van de personen die aanwezig zijn. 'Afwezigen' bestaan niet. Er werd gisteravond hard gewerkt achter de schermen. Dit is een gedachte die voor gans de Open Space geldt. Het lijkt allemaal zo eenvoudig, zo vanzelfsprekend. Om dat te bereiken, realiseer ik me, is er veel voorbereiding nodig en 'onzichtbare' arbeid. Zo vond ik het vlug vanzelfsprekend dat er in iedere werkruimte allerlei materiaal lag om creatief te kunnen werken.

De facilitator zorgt voor een kleine opmaat, enkele minuten stilte, enkele woorden, weer wat stilte. Zij biedt de aanwezigen de gelegenheid om kort de ervaringen van de nacht uit te spreken. Vervolgens legt zij het vervolg van deze Open Space uit. Het verloop van de dag ziet er wat anders uit dan gisteren. We krijgen de opdracht om uit de verschillende rapporten de punten te halen die we sterk vinden. De sessies vandaag zullen meer convergerend gericht zijn, in tegenstelling tot de veeleer divergerende beweging van gisteren. Dit betekent veel meer bezig zijn met hoe de verworvenheden van gisteren kunnen omgezet worden naar concrete toepassingen. Opnieuw kunnen er thema's ingebracht worden, ditmaal dus convergerend gericht. We zullen alles reeds in de vroege middag samenbrengen om dan actiepunten voor te stellen. Tot slot zal er nog een afsluitronde zijn.

De meeste deelnemers springen recht om te werken. Er ontstaan spontaan groepjes van mensen die gaan samenzitten om samen de rapporten te lezen. Niemand vraagt: "Wanneer beginnen we met het

voorstellen van thema's?" Het begint wanneer het begint, is één van de principes van Open Space. Het is gedurfd maar het werkt. Wanneer de eerste deelnemer een papier neemt en voorstelt om aan een thema te werken, worden sommige groepjes weliswaar even gestoord in hun gesprek maar spontaan wordt er terug een kring gevormd, ruimte gemaakt in het midden, en worden enkele krachtige thema's geformuleerd.

Gans de ochtend kan ik genieten van mezelf en van de anderen, van de chaos die zich telkens omzet in een vorm, van het bewegen in het hier en nu zonder vooropgezet plan, van de positieve energie die we opwekken bij elkaar, van de wijze woorden die ik hoor, van de wijze woorden die ik mezelf hoor zeggen zonder goed en wel te beseffen waar ze vandaan komen, van de mooie gebaren die mensen maken. Daarnaast verbaast het me ook welke heel concrete zaken er uit zo'n gebeuren geboren worden. Dat belooft.

Om 15u hangen er aan de grote muur in de gemeenschappelijke ruimte nieuwe rapporten met voorstellen. Er verschijnen papieren op de muur met actiepunten. Mensen tekenen er op in. Ik krijg het gevoel dat het tot een climax gaat komen, een actie-uitbarsting. Er is een kinderlijke (in de ware zin van het woord) excitatie voelbaar. Doch het zinkt in de harten van de mensen. Ze nemen het mee naar hun eigen leef-, werk- of speelplek.

Bij het afsluitmoment is alles rustig doch ieder is gevuld met een positieve spanning. Dat is ook hoor- en zichtbaar in de laatste ronde wanneer iedereen tijd mag nemen om iets tot slot te zeggen of te tonen. De facilitator laat een grote pluim doorgeven. Op deze manier komt iedere deelnemer even in beeld. Ik merk dat ik vele mensen niet gesproken heb deze twee dagen. Wanneer ik de pluim in mijn handen gelegd krijg, sta ik recht, hou het even stil en maak dan een eenvoudig schenkend gebaar.

En nog is het niet gedaan. Bij het verlaten van het gebouw loop ik tegen iemand aan die ik daarvoor niet had opgemerkt. "Jouw gebaar bij het afscheid heeft me diep geraakt." zegt hij. Onze ogen kruisen, enkel woorden worden uitgewisseld en beiden hebben we het gevoel dat we wat met mekaar te doen hebben. "Loop ik de persoon die ik moest ontmoeten nu pas tegen het lijf?" klinkt het in mijn hoofd.

Ik moet plots denken aan het verhaal van de zen-meester die een kopje thee inschonk voor een bezoeker die zijn leerling wou worden. De meester bleef maar uitschenken tot de thee over de tafel liep. Uiteraard was de bezoeker verbaasd. "Als het hoofd en het hart vol zijn, kan er niets meer bij." merkte de meester op. John en ik nemen onze agenda en we maken een afspraak, in Parijs.

De afspraak met Henriëtte later die avond gaat door in een gans ander kader. We zitten in een schaars verlichte bruine kroeg. Onze verhalen zijn erg gelijklopend. "Wat maakt dat Open Space werkt?", vraagt ze zichzelf af, hardop, alsof ze de vraag ook aan mij stelt. Ik geef geen antwoord doch laat de stilte open. Even later kijkt ze me aan en bedankt me omdat ik niets gezegd heb. Ook hier kan het, realiseer ik me, Open Space kan ook tussen twee mensen.

Hoeveel heb ik op deze twee dagen geleerd? Zéér veel! In welke mate ben ik veranderd? Erg. Het was het juiste gebeuren op het juiste moment met de juiste mensen. Ik kreeg antwoorden op vragen die reeds langer in mij leefden zonder dat ik kon vermoeden dat dit zou gebeuren. Ik had er me niet op voorbereid (gelukkig zo blijkt achteraf). Zelfsturing vanuit een heldere visie is een dagelijkse realiteit geworden. Ik wil leren om in de toekomst vele ruimtes open te laten.

Latere ervaringen met Open Space hebben me geleerd dat er niet één vorm van Open Space is. De grondlijnen zijn dezelfde maar iedere facilitator kan er haar eigen accenten in leggen. De hier geschetste ervaring is dus niet dé Open Space, maar één Open Space.

Een bijzonder stille en aandachtzame Open Space

12.30uur. Ik heb aangeboden om de eerste stappen van een Open Space te faciliteren. We hebben afscheid genomen van acht mensen die geboeid mee hebben geluisterd naar een verhaal over Open Space maar spijtig genoeg niet langer kunnen blijven. Er blijven nog twaalf deelnemers over en we beschikken over vier uren om te werken. Het is een kleine groep. Het principe "Wie er moet zijn, is er." kunnen we in praktijk brengen want oorspronkelijk hebben veertig mensen belangstelling getoond voor deze dag en heb ik gisteravond slechts vier afzeggingen gekregen. "Dat is het gevolg van het feit dat je de deelnemers niet op voorhand hebt laten betalen," merkt iemand op. Ik voel me goed. Stel je voor dat hier iemand tegen haar zin zou zitten omwille van vijftig euro.

De ruimte waarin we werken is echter voorzien voor een grotere groep en voelt wat kil aan. Dus verkies ik te verhuizen naar ... de gang, want daar werkt de verwarming beter. Achteraf bleek dat een zeer goede zet te zijn. De twaalf zitten nu dicht bij elkaar, de glazen wanden en een glazen deur bieden een gevoel van openheid. Het werken is er intens, het voelt met momenten zelfs intiem aan.

De deelnemers kennen de vier principes en de wet van de twee voeten. We kunnen dus snel van start gaan met het opbouwen van de agenda. Wanneer ik de vellen papier en de stiften in het midden heb gelegd plak ik rustig een voorraadje stukjes kleefband op de muur zodat zij hun papier kunnen ophangen. Ik verwijder me uit de kring en vat post achter een brede paal. Daar wacht ik op de eerste inbreng. De eerste inbrengers volgen elkaar snel op. Na vijftien vellen is het even stil. Van die korte stilte maakt iemand gebruik om een voorstel te doen over de procedure. Hij vraagt niets aan de groep maar stelt kort vast dat ze maar met z'n twaalf zijn en dat de tijd beperkt is. Vervolgens stelt hij voor om de thema's te ordenen en een keuze te maken. Ik kom van achter de paal vandaan. Rustig onderbreek ik de 'gelegenheidsorganisator' en stel de groep voor om de ruimte open te houden totdat

ze het gevoel hebben dat het echt gedaan is. Dan verdwijnt ik terug naar mijn 'schuilplaats'. De man die ik heb onderbroken is zichtbaar niet tevreden met deze gang van zaken. Ik hoor zijn ongenoegen en voel zo iets als: "Dit is toch een Open Space! En nu komt Francis tussenbeide en houdt me tegen. Ik mag toch doen wat ik wil. Klopt dat wel met de regels van de Open Space?" Van achter mijn paal kan ik hem waarnemen. Ik zie dat hij zich terugtrekt en innerlijk bezig is met de procedure. Ik zie zijn innerlijke strijd.

Inmiddels heeft het inbrengen van thema's zich hervat. De deelnemers hebben zich nu in een halve cirkel voor de muur gezet zodat ze alles goed kunnen lezen. De thema's worden bijna uitsluitend vragen. Het gaat ook merkkelijk trager en aandachtiger. Ze werken nog steeds in stilte, d.w.z. over wat er op de muur verschijnt wordt nog steeds inhoudelijk niets gezegd. Er zijn veel meer stiltes waarin je kunt voelen dat de deelnemers een innerlijk gesprek voeren. Soms klinkt de vraag: "Is dit geen herhaling van dat vorige thema?" Een korte verduidelijking maakt helder dat het nieuwe thema toch net niet hetzelfde is. Opeens merkt iemand op: "Het lijkt wel of we via die papieren een dialoog voeren." Ik kan mijn ontroering nauwelijks bedwingen. Deze vrouw verwoordt wat ik heb zien ontwikkelen. Ja, wat is dit mooi, deze mensen praten met elkaar via het inbrengen van vragen en vragen over vragen. Het is een trage, verstilde dialoog. Door die opmerking kan de man die in de procedure vastzat er weer bij komen. Ik zie zijn ogen oplichten. Af en toe neemt iemand een thema weg dat ze eerst had opgehangen. "Ik vind het niet meer relevant." zegt ze. Op een ander moment wil iemand een thema wegnemen en is er iemand anders die dat thema toch wil houden: "Dan word ik eigenaar van dit thema."

Als vanzelf komt het inbrengen van thema's tot stilstand. Het is voelbaar: nu is het genoeg, nu willen we wat anders. Het heeft meer dan een uur geduurd en in totaal hangen er 46 vellen papier aan de muur en liggen er een aantal in de prullenbak.

Tijdens de afsluitronde later zal iemand over deze werkwijze opmerken: "Dit is de eerste keer dat ik zó rustig en aandachtig ben geworden. Niets moest. Ik kon er gewoon zijn. Dat gaf me ruimte."

Ik kom weer tevoorschijn en vertel de deelnemers dat het nu tijd is om de zaken te ordenen en een keuze te maken. Aan hen om een procedure te kiezen. Dat gaat iets moeilijker, dus doe ik een voorstel. Even later worden alle papieren verplaatst. Ze worden een voor een op een andere wand gehangen, ditmaal in clusters. Terwijl ik toekijk hoe de deelnemers werken, koffie halen, iets eten, terugkomen en weer wat helpen, merk ik: ook dit werkje is erg vruchtbaar, op deze wijze wordt de dialoog verder gezet, ze zijn hier en nu bezig met het verdiepen van het centrale thema ("Zelfsturing binnen mijn organisatie, kan dat?"). Uiteindelijk vormen zich twee groepjes: een vrouwengroepje met één dissidente man :-)) en een mannengroepje. Het verschil in atmosfeer is snel duidelijk: bij de vrouwen ligt de flap om op te noteren op de grond en een vrouw heeft zich er naast gezet, op de grond, de mannen blijven op hun stoel zitten en de flap wordt aan een paneel opgehangen; bij de vrouwen wordt veel gelachen, de heren blijven ernstig.

Na anderhalf uur verzamelen de deelnemers zich. Ze zetten zich in een grote halve cirkel tegenover de muur waar ze alle thema's aan hebben opgehangen. Ze hebben afgesproken om alle thema's nog even de revue te laten passeren en er telkens 2 minuten tijd aan te geven.

Tijdens de afsluitronde klinkt: "Niettegenstaande we weinig tijd hadden, is er veel op me afgekomen"; "Het was erg verruimend.", "Ik heb een positieve innerlijke onrust ervaren.", "Ik kreeg bewustmakende vragen van anderen.", "Wat me opviel, was hoe zorgzaam we waren voor elkaar. Er was zoveel zorg en respect.", "Ik werd me bewust: hé, ik heb iets te bieden!", "Ik heb veel kunnen geven en heb veel gekregen. Geven en ontvangen was in harmonie want er moest niets.", "Er was overvloed.", "Deze werkwijze schept vertrouwen.", "Dit wil ik wel in mijn eigen bedrijf proberen.", "Zo werken aan

zelfsturing, dat is walk the talk!", "Het was erg verrassend: de stilte en plots zegt iemand iets wat me raakt!", "Ik heb iets meegekregen waar ik nog lang aan kan werken."

Af en toe heb ik (Francis) weer de lichte frustratie ervaren dat je als facilitator niet mag meedoen. Het centrale thema interesseerde me erg, er waren boeiende subthema's, ik hoorde opmerkelijke uitspraken, ik zag de verbondenheid groeien tussen de deelnemers. Ik voelde de warme aandacht voor elkaar. Anderzijds heb ik mogen genieten van het waarnemen van mensen die eerlijk en echt met elkaar omgingen. Ik was vanop een afstandje getuige van iets dat zij niet konden zien. Ik kan alleen maar dankbaar zijn voor het feit dat deze mensen mij dit hebben laten ervaren.

Open Space Lifestyle

Een bevrijdende levenshouding

Open Space Technology (OST) is een werkvorm voor groepen, met weinig of enorm veel deelnemers, rond een vraagstelling die complex en toekomstgericht is. Het biedt een eenvoudig en tegelijk krachtig kader dat de condities schept voor een dynamisch proces van dialoog en samenwerking. De aanpak werd voor het eerst beschreven door Harrison Owen. Je houdt bijeenkomsten zonder dat iemand die leidt en controleert. De deelnemers werken zelfsturend en zelf-organiserend. Het resultaat is verrassend vruchtbaar.

Ik heb jaren ervaring met het faciliteren van OS-bijeenkomsten.¹⁵ Wat mij steeds weer opvalt is dat er mensen zijn die er van genieten en veel leren en anderen die er helemaal niets aan hebben (beweren ze zelf). De Open Space aanpak schept een uitnodigende, inspirerende omgeving om samen met anderen concrete resultaten te halen. Het uitgangspunt is dat ieder mens een zelfsturend wezen is. Dit betekent echter ook dat hij zijn zelfsturing kan afgeven aan een 'leider' en een volgzame houding kan verkiezen. In OS-bijeenkomsten dreigt er voortdurend het gevaar dat de open ruimte wordt gevangen in strikte regels door mensen die de leiding nemen of door hen die roepen om meer leiding. Aan de basis van de spanning tussen wel of geen leiding ligt de levenshouding van iedere deelnemer.

De OST stimuleert je basisopstelling in de richting van (nog) meer zelfstandigheid, zelf-sturing en zelf-organisatie: de *Open Space Levenshouding* (OSL). Voor sommigen is dat best eng.

Je hoeft echter niet deel te nemen aan een georganiseerd OS-event om deze levenshouding te leren ontdekken en waarderen. Je leven is in werkelijkheid één grote Open Space. Een Open Space Levenshouding kan je basishouding zijn bij alles wat je onderneemt, ontmoet, doet, ervaart en deelt, iedere dag.

¹⁵ Lees meer in de tekst: *Open Space - Een unieke leerervaring*

Wanneer je *systemisch* naar de wereld kijkt¹⁶ ontdek je dat ‘leven’ een netwerk is van dynamische processen en systemen, kleine en grote systemen, en dat alle systemen zelf-organiserend zijn. Dit geldt ook voor alle menselijke activiteiten. De mens is echter het wezen dat zijn eigen gang kan gaan, desnoods tegen de stroom in, tegen de ‘natuurlijke’ gang van zaken in. Gedreven door een ego dat uit is op steeds meer ‘macht’ wordt de zelfsturing en zelforganisatie van individuen en groepen beknot en zelfs geketend. In ieder mens zit die drang naar ‘meer’, zowel bij armen als bij rijken. ‘Meer’ kan gaan van *niets* naar *iets* of van *veel* naar *ontzettend veel* en zelfs naar *alles*. Meer ‘macht’ verover je via politieke strategie, militaire macht, fysieke kracht, bezit van geld, bezit van goederen, bezit van informatie, een invloedrijker sociaal netwerk, allianties, enz. Omwille van ‘macht’ worden de grenzen van een gezonde leefomgeving niet gerespecteerd. Het milieu wordt vernietigd omwille van onze drang naar ‘meer’. Hoe paradoxaal dit ook klinkt, op deze manier toont de mens zich wel volledig deel van de ‘natuurlijke’ overkoepelende dynamiek waarbij *chaos én orde, vernietigen én opbouwen, uitdijen én inkrimpen, dood én geboorte* elkaar voortdurend oproepen en doen verschijnen. Hoe kan je binnen die context nog werken aan je zelfsturing?

Een *Open Space Levenshouding* (OSL) betekent dat je opkomt voor je eigen ruimte én voor de ruimte van ieder ander mens. Je deelt de open ruimte met al de anderen die je ontmoet op een manier die ieder ‘rijker’ maakt en laat vertrekken met ‘meer’. Deze levenshouding geeft een geruststellend antwoord aan het ego-stemmetje in jou. Ze laat je toe om je vlot in te voegen in de dynamiek van vallen en opstaan, fouten maken en successen boeken, innig verdriet voelen en intense vreugde kennen. Je kunt je hiermee voorbereiden op het onbekende en je open stellen voor het onverwachte. Je laat alle

¹⁶ Lees meer over het systemisch grondpatroon in: *Drie grondpatronen om je leven te be-leven*

mensen en fenomenen *hun* tijd want je weet dat dit het ‘juiste moment’ is voor wat er nu gebeurt. Het advies is: hou het zo eenvoudig mogelijk, de werkelijkheid is al complex genoeg. Deze houding stimuleert bescheidenheid, gelijkmoedigheid en mededogen.¹⁷

Om het beeld van de OSL wat praktischer te maken zal ik de kenmerken van de Open Space Technology gebruiken als leidraad voor het verhaal en die toepassen op het dagelijks leven.

De levensvragen die er echt toe doen

Voor een vruchtbaar OS-event is het nodig dat het draait rond een ‘brandende vraag’, een ‘probleem’ dat bij wijze van spreken gisteren moest zijn opgelost. Voor de Open Space Levenshouding in het dagelijks leven verwijst dit naar bedenkingen als: *Waar ben ik nu mee bezig? Wat wil ik bereiken dat ik er nu zoveel energie aan geef? Wat is de vraag die het samenzijn met haar mij nu stelt? Wat moet dringend worden aangepakt? Met welke vraag daag ik mezelf uit een zinvolle bijdrage te leveren aan mijn omgeving? Enz.*

Wanneer je geconfronteerd wordt met een onverwachte gebeurtenis, een aangenaam of zeer pijnlijk voorval, is het heel gewoon dat je verwonderd bent of verbaasd of verbouwereerd of gefrustreerd of aangeslagen. Na de aandacht voor wat je ervaart en voelt, komt er een moment om een vraag te stellen: *Wat moet ik hier mee? Hoe kan ik nu verder? Wie kan me hier uit helpen? Enz.* Later komt er ruimte voor vragen als: *Waar geef ik dit een plaats in mijn leven?*

Alles draait rond het stellen van de ‘juiste’ vraag, de vraag waar het jou op dit moment écht om gaat. In de OSL neem je regelmatig de tijd om even stil te staan (of te zitten) en je die vraag te stellen. Op deze wijze ga je na of je nog in de ‘juist’ richting loopt, of de weg die je hebt gekozen nog wel naar het beoogde doel leidt.

¹⁷ Lees meer in de tekst: *Medeleven Empathie Mededogen*

Leven vanuit de vier principes

OST werkt met vier principes. Die kan je zonder meer toepassen in je dagelijks leven.

Het eerste principe - *Wie er komt, zijn de juiste personen. Wie er moet zijn, die is er!* - kan je toepassen op iedere ontmoeting in je leven: *Wie ik nu ontmoet is de juiste persoon om tegen te komen.* Je gaat er dan van uit dat iedere persoon die je tegenkomt jou iets kan schenken of jou iets nuttigs kan aanleren én dat jij iets bezit dat nuttig is voor hem. Daar kom je alleen achter wanneer je aandacht geeft aan de ander en jij je in de vragende modus zet. Je toont daarbij waardering voor de ontmoeting, net nu, op deze manier, in deze omgeving, rond dit thema, zelfs al zijn jullie elkaar al zo vaak tegengekomen. Je zorgt dan voor een vleugje verwondering en vreugde in alledaagse ontmoetingen. Dit principe werkt telkens je mensen uitnodigt voor een feestje en iemand niet komt opdagen, of, integendeel, wanneer er iemand onaangekondigd verschijnt. Wie aan de deur staat, moet er zijn.

Het tweede principe - *Het start wanneer het begint. Wanneer het begint, is dat het juiste moment om te beginnen.* - houdt in dat je niet wacht tot iemand zegt dat je mag beginnen maar dat je bij jezelf nagaat wanneer je klaar bent om te beginnen met datgene wat je nu wilt doen. *Ik begin nu met wat ik zinvol vind.* Je leert dan handelen zonder dat je voortdurend toestemming of goedkeuring moet vragen. Je handelt en neemt de verantwoordelijkheid voor de resultaten ervan, zelfs voor de gevolgen die je niet kan voorzien. Dat betekent wel dat je risico neemt. Misschien mag dit niet. Mag je een beetje tegen de stroom in varen? Je laat een besluit dan volgen door een beslissing.¹⁸ En wat als je niet weet wat je wilt doen? Misschien is het dan de juiste tijd om te beginnen met de vraag: *Wat wil ik nu doen? Tot welke actie voel ik me uitgenodigd?*

¹⁸ Over het onderscheid tussen 'besluiten' en 'beslissen' lees je in:
Besluiten of beslissen?

Het derde principe - *Het stopt wanneer het gedaan is.* - leert je dat je ophoudt met iets te doen op het ogenblik dat je voelt dat het genoeg is en niet omdat iemand je dat zegt of omdat de klok een bepaald uur aangeeft. *Ik stop ermee wanneer het genoeg is voor mij.* Zo draag je zorg voor je energie, je concentratie, je rust, je ontspanning, je welbevinden. Op deze wijze duren activiteiten net zo lang als je nuttige energie voelt om er aan te werken.

Het vierde principe - *Wat er gebeurt, is het enige dat kan gebeuren, nu.* - klinkt eenvoudig. Anderzijds klinkt het filosofisch. Toch is het concreet en wijst het op een dagelijkse praktijk die daar tegenin gaat. Zo gebruik je wellicht vaker dan je vermoed uitdrukkingen die geen verband houden met de werkelijkheid nu, zoals: "Ik had ... kunnen doen." of "Hadden ze maar ... dan had ik ..." of "Indien zij zou ... dan ...". 'Had' en 'zou' bestaan niet (!). Ze zijn enkel nuttig om lessen voor de toekomst te formuleren. Vervolgens laat je ze vallen want het is volkomen nutteloos om daar verder rekening mee te houden. De regel is simpel maar onverbidlijk: wat er is, is er nu; wat bestaat, bestaat nu; wat gebeurt, is datgene wat nu gebeurt; indien nu iets anders had kunnen gebeuren was dat nu gebeurt; wat nu gebeurt bewijst dat er nu niets anders kon gebeuren. Met dit principe leer je te leven in het hier en nu, concreet, niet filosofisch. *Wanneer iets onverwachts mij overvalt, gebeurt dit nu, punt.* Vaak 'overvalt' je iets omdat je op dat moment bezig bent iets anders te verwachten. We leven dan 'nu' met gedachten aan het verleden of met gedachten aan een toekomst. Een onverwacht voorval is vaak een onderbreking van die stroom van gedachten die weg voert van het nu. Je was weer even niet aan het opletten, even niet aandachtig.

Volg je voeten

In de OST is de 'Wet van de twee voeten' een uitnodiging om je voeten te volgen telkens je in een situatie bent waar je je niet goed voelt, waar je niet leert of geen bijdrage kunt leveren. In zulke

gevallen is de boodschap duidelijk: *stap op en volg je voeten in de richting van een meer productieve plek voor jou.*

Deze ‘Wet’ toepassen in het dagelijks leven maakt je wakker voor jouw *verantwoordelijkheid*: je doet wat je nu doet omdat je er voor hebt gekozen; je bent waar jij je nu bevindt omdat jij je daar naartoe hebt begeven. Jij beslist wat je doet. Kreeg je een opdracht of een bevel of werd je in een richting gedwongen? Dan nog ligt (in de meeste gevallen) bij jou de verantwoordelijkheid om dit uit te voeren. Doe bijgevolg datgene wat jij vindt dat nodig is om je goed te voelen, om te kunnen blijven genieten, ontwikkelen en leren en bij te dragen aan de gemeenschap waar je deel van wilt zijn. Wanneer je deze ‘Wet’ consequent toepast zal je tevens makkelijk mensen vermijden die alleen maar praten om met zichzelf bezig te zijn. Je laat je niet imponeren door mooipraters. Je leert liefdevol assertief te zijn. Dan zeg je vriendelijk ‘nee’ (zonder je te verantwoorden!) tegen een uitnodiging waar je niets voor voelt. Beleefd zijn is in bepaalde omstandigheden prijzenswaardig, maar om te leren moet je soms durven ‘onbeleefd’ te zijn. Durf bepaalde sociale regels op een speelse manier te doorbreken. Wees gerust, je zult niemand kwetsen wanneer je een goede vraag stelt of een voorstel doet (en niet op de man speelt).

Op deze manier leven zorgt er tevens voor dat je de stilte opzoekt wanneer je daar nood aan hebt; dat je je ontspant wanneer je lichaam aangeeft dat het geen energie meer heeft; dat je zonder toestemming te vragen even ‘niets’ doet; ... enz. Niet zelden creëer je hiermee tegelijk rust voor anderen of voelen zij zich gestimuleerd om dezelfde houding aan te nemen. Deze ‘Wet’ zorgt voor die 'nutteloze' activiteiten die de bron zijn van de creatiefste oplossingen: actief wachten, actief niet-doen (wu-wei ¹⁹). Het is waar, niet iedereen zal jouw houding onmiddellijk waarderen. De heersende cultuur is die van de rat-race; die van ‘doen zoals iedereen’; die van ‘je laten verzekeren tegen al het onheil

¹⁹ Lees meer in: *Wu-wei - Bereik meer met actief niet-doen*

dat je kan overkomen' (een manier om je te 'wapenen' tegen het onverwachte). De positieve, constructieve effecten in je leven van deze 'Wet' zijn echter meer dan het proberen waard.

Bereid je voor om verrast te worden

In een OST worden de deelnemers uitgenodigd om zich te laten verrassen door wat er nu gebeurt, in zichzelf en rondom. In het dagelijks leven zijn er duizendmaal meer gelegenheden om je te laten verrassen. Om even mezelf (ogenschijnlijk) tegen te spreken: vergeet even de vier principes en de Wet van de twee voeten en ... kijk verwonderd om je heen en laat je verrassen. Dit kan je op ieder moment van de dag doen. Een tafereel waar je al honderden keren naar heb gekeken, kan je opnieuw bekijken met de vraag: *Aan welk detail heb ik nooit aandacht gegeven?* Wieteke van Zeil leert je bijvoorbeeld om beter naar kunstwerken te kijken.²⁰ Je ziet veel meer wanneer je verschillende keren naar hetzelfde werk kijkt maar naar andere details. Dit gaat ook op wanneer je naar mensen kijkt, bv. naar baby's, naar tieners en naar ouderen. Het 'wonder' is er, je moet je er alleen voor open stellen en leren kijken. Je kunt ver-wonder-ing oefenen.

Om verrast te kunnen worden dien je je *verwachtingen* op te schorten of, beter, helemaal weg te laten. Verwachtingen koesteren is een vorm van controle willen hebben over wat er gaat gebeuren. Je dient de *controle* over de situatie los te laten. Niets moet, er zijn geen objectieven die moeten worden gehaald. Dit vraagt van jou dat je vertrouwen hebt dat gebeurt wat moet gebeuren nu (4e principe) zelfs al gebeurt er niets. Verwachten dat je zult verrast worden is ook een verwachting! 'Bereid je voor om verrast te worden' is dus niet hetzelfde als 'verwacht dat je zult verrast worden'. Waar het om draait

²⁰ Wieteke van Zeil, *Goed kijken begint met negeren - De kunst van de opmerkzaamheid*, Atlas Contact 2018

Altijd iets te vinden - De kunst van het oordelen, Atlas Contact 2020

is ‘aanwezig’ zijn, volledig aanwezig zijn op de plek waar je bent. Soms is het nodig je mobiele telefoon helemaal af te zetten.

OSL, de basis voor de lerende mens

De *Open Space Levenshouding* is de basis voor wie leerrijker wil worden.²¹

Effectiever leren doe je door je eigen leervragen prioriteit te geven. In je schoolse opleiding bepaalden anderen de inhoud van de leerstof en de leeraanpak. Met een OSL ga je voor je eigen leervragen en zoek je je eigen aanpak. Kies je eigen leraren en opleiders. Heb je je ingeschreven voor een cursus of een opleiding? Pas dan de OSL toe zoals hierboven beschreven. Indien het niet duidelijk is waar je naartoe wil, zit neer en maak eerst werk van de vraag die er nu echt toe doet.

Leren doe je door antwoorden te vinden die je nu niet kent, niet door de gekende oplossingen te herhalen. Volg je ‘voeten’ (letterlijk en figuurlijk) wanneer je in een bepaalde situatie of bij het lezen van een boek niet krijgt wat je wilt vinden. Je hoeft een boek niet uit te lezen indien het niets toevoegt aan wat je reeds weet. Neem een ander boek, er zijn duizenden boeken die je nog niet hebt gelezen.

Stop met luisteren, lezen en noteren, doe iets. Tijdens je jeugd werd je getraind in de schoolse leerhouding: zwijgen, luisteren, lezen, noteren. Daardoor blijf je daarna nog te lang uitkijken naar experts, naar de ‘meester’. Je wil tips en adviezen vragen van hen die het reeds hebben meegemaakt. Je vergeet daarbij dat dit ‘oude kennis’ is. Wil je ‘nieuwe kennis’ dan dien je tevens zelf iets te doen: met je handen iets uitwerken, een vragenlijst opstellen en mensen ondervragen, een experiment opzetten, een voordracht geven, enz.²²

Leer van iedereen. Heb aandacht voor wie je ‘toevallig’ ontmoet. Bedenk dat je veel kunt leren van kinderen, oude mensen, dieren en

²¹ Lees meer in de tekst: *Leerrijker worden kán!*

²² [Maak je eigen ‘opleiding’](#)

het landschap. Laat het beeld los wie jouw ‘ideale leraar’ moet zijn. Beleef de wereld als een grote leerplek en elke mens als potentiële ‘leraar’.

Ga creatief tewerk en zet meerdere beeldende talen in. Doorbreek het praat-patroon. Verzamel ideeën om op een andere manier te leren. Zorg er voor dat je creatief materiaal in je buurt hebt: tekenpapier, tekenpotloden of oliekrijtjes of pastelkrijtjes, waterverf, schaar, lijm, oude tijdschriften (voor foto’s), enz.

Één van de vruchtbaarste manieren om te leren is spelen. Wanneer je het gevoel hebt dat je aan het spelen bent, leer je beter. Leer (terug) nieuwsgierig te zijn als een kind en ongedwongen vragen te stellen. Nieuwsgierig zijn is een zeer belangrijke drijfveer om te leren.

Geef om te krijgen. Het leven is een enorm grote markt waar kennis wordt gedeeld. Wil je efficiënt kennis en vaardigheden opbouwen, leer dan kennis en vaardigheden te delen. Maak je geen zorgen of je wel voldoende zult krijgen (hou wel je eigen leervragen bij de hand) doch deel uit wat je op de vragen van anderen kunt aanbieden én neem waar welke reactie dat bij hen oproept (= datgene wat jij krijgt in ruil voor wat je geeft). Hou het aanbieden van je kennis, je ideeën, je gedachten en je kunde kort en bondig. Hou het enkel bij datgene wat de ander vraagt. Heb je meer te bieden? Vraag dan eerst of het haar zou interesseren. Zou het niet aangenaam zijn indien de ander dit ook bij jouw vraag zou doen?

Creëer een ‘open ruimte’ tussen jou en de ander. Soms is het nodig letterlijk een vrije plek tussen jou en de ander te voorzien. Indien je met meerderen bent, ga je in een kring zitten. Een open ruimte nodigt uit om de zaken in het midden te laten liggen. Dat schept vrijheid voor iedereen.²³

²³ Lees meer in de tekst: *Hoe hou je het gesprek ‘in het midden’?*