



Danielle Braun geeft regelmatig keynote sessies tijdens events en congressen.

## Corporate antropoloog, én schrijfster management boek van het jaar 2016, **Danielle Braun:**

'Als eventmanager wil je geen event organiseren, je wilt wonderen laten gebeuren'

Als je het hebt over een gemeenschappelijke totem klinkt dat lekkerder dan een strategienota. Een tribe bekt beter dan een afdeling en bij een kampvuorgesprek krijgen we een prettiger gevoelstemperatuur dan bij een vergadering.

'Die taal resoneert beter,' zo stelt corporate antropoloog Danielle Braun, auteur van het Management Boek van het jaar 2016: 'de Corporate Tribe'. Naast auteur is zij tevens 'chief' van de Academie voor Organisatiecultuur en geeft zij regelmatig keynote sessies tijdens events en congressen.

Door > Buro Barcode

In die hoedanigheid kwamen we haar al een aantal keer tegen, onder andere bij Inspiratiefestival 2015 van het Genootschap voor Eventmanagers en bij D&B Rosé 2016. Bij dit laatste event had D&B Eventmarketing voor de negende keer een groot aantal relaties uitgenodigd voor de jaarlijks terugkerende rosé-proeverij. Dit keer stond deze geheel in het teken van 'Het verhaal van...'. Want verhalen prikkelen, verwonderen en raken. Dat doen zij al eeuwenlang. Net zoals al sinds mensenheugenis events worden georganiseerd, vanwege diezelfde eigenschappen. Een evenement is namelijk een verhaal op zich; je wordt erin ondergedompeld en als het goed georganiseerd wordt kan het een fantastische beleving zijn. De 200 relaties van D&B Eventmarketing zouden worden geraakt en geïnspireerd door een aantal sprekers en natuurlijk het epiloog: de rosé-proeverij in en voor het Event Huis in Muiden.

### Het buitengewone van het gewone onderscheiden

Eén van de drie sprekers was antropoloog Danielle Braun: 'Het was geweldig om mee te werken aan D&B Rosé, ook omdat het op een hele mooie manier 'over the top' was. Het had alles in zich om een goed event te zijn en dat was met veel zorg gerealiseerd. Als antropoloog wil je dat een

ritueel of evenement het buitengewone van het gewone onderscheidt. Je zegt als het ware tegen de gemeenschap - de tribe - en tegen je eigen hersenen: 'let op, er gaat iets bijzonders gebeuren, wees waakzaam.' Dat had D&B goed gedaan; het was bijna maf om via een roze loper door een koeienweide naar een grote tent te lopen, met om je heen roze vlaggetjes in koeienvlaaien gestoken. Genodigden werden op die manier een paar keer op een aangename manier verrast en in de war gebracht. Zo werden we losgetrokken, geprikkeld. Kortom: er gebeurde iets. Mensen verwachtten dit al van tevoren en deden moeite om zich mooi aan te kleden, je kon merken dat iedereen er zin in had en contact wilde maken. Dat is krachtig; D&B doet als organisator moeite en dan doen haar genodigden dat ook. Dan is er minder moeite nodig om de schoonheid van de gebeurtenis samen te pakken.'

### Vergeten in onze kantoren van beton

Voor haar werk als antropoloog bezoekt Danielle tribes over de hele wereld. 'Het is een bijzonder beroep; we bekijken organisaties als tribes met het idee dat we allang weten hoe we moeten organiseren, veranderen, én hoe we relaties met klanten en medewerkers moeten onderhouden. We zijn het alleen vergeten in onze kantoren van beton. Daarom reizen wij over de wereld om ons eraan

te herinneren en verhalen op te halen. Verhalen die van toepassing zijn in de boardroom en op de werkvloer.'

### Ritueel de fik erin!

Als voorbeeld geeft ze het thema 'ontslag'. In Nederland moffelen we een dergelijke gebeurtenis het liefst onder het kleed, zowel aan de werkgevers- als werknemerskant. Een ontslag is immers niet 'leuk', dus waarom zou je er aandacht aan besteden? Fout! Ook een ontslag zou gemarkeerd moeten worden in een organisatie. 'Desnoods met bitterballen en bier en eventueel met een rituele 'bureau-verbranding'. Waarom? Omdat het onderdeel is van de cultuur van de organisatie en het dus ook bij de 'totem' van het bedrijf hoort. Tijdens zo'n afscheid kan je als leider of CEO heel goed vertellen waar degene die vertrekt voor stond, welke waarden hij of zij uitdroeg en hoe je die gaat vasthouden of veranderen. Afscheid nemen doe je vooral voor de achterblijvers. Nog zo'n voorbeeld: fusies. 'Wist je dat 70% van de voorgenomen fusies niet doorgaat omdat de culturen niet op elkaar aan lijken te sluiten? Als we nu eens kijken naar hoe we met samengestelde gezinnen en families omgaan en dat gebruiken als uitgangspunt, zouden we veel verder komen. Als je weet hoe dat zit met bruidsschatten en verlofingsrituelen, weet >



Danielle runt samen met Jitske Kramer de Academie voor Organisatiecultuur.

je hoe je moet fuseren. De oplossing ligt vaak voor het oprapen. Net al bij het invoeren van het Nieuwe Werken; veel bedrijven schijnen dat nog steeds heel ingewikkeld te vinden. Krijgen we mensen eerst het kantoor niet uit en vervolgens niet meer in. Komt er niemand meer op de maandelijkse meeting. En dat terwijl nomaden al duizenden jaren op grote afstand met elkaar werken en het hen wél lukt om de Savanne af te reizen voor een gezamenlijke bijeenkomst.'

#### 'Een event is een moment om het verhaal in herinnering te brengen'

We zoomen in op live communicatie: meetings en events. De kracht van events zit volgens Danielle in het verhaal: 'Een event is een moment waarop je het verhaal in herinnering brengt. Als je het van een op zichzelf staand event moet hebben, kom je er niet! Als organisatie moet je een doorlopend verhaal hebben en events zijn er om dat te markeren; om dat wat voor open doel ligt er keihard in te schoppen. Tijdens D&B Rosé heeft D&B Eventmarketing weer heel goed laten zien daar expert in te zijn.'

#### 'Eventmanagers zijn magiërs'

Daar ligt overigens ook een belangrijke, zo niet de belangrijkste, rol bij de eventmanager. 'Een eventmanager is een magiër (weer zo'n term die aanspreekt), iemand die het buitengewone van het gewone onderscheidt. Je hebt de culturele ordening van de dag; routines en rituelen én er zijn dagen die extra gemarkeerd mogen worden,

bijvoorbeeld met een event. Zo'n dag kan magisch geladen worden en dat is precies wat een eventmanager te doen staat. Dan ben je niet meer de 'regelaar' van hapjes en drankjes, maar help je de organisatie het verhaal aan medewerkers en klanten te vertellen. Je bent als het ware een magische storyteller. Alles moet dan kloppen: de sfeer, het decor, de catering en de muziek. Al die facetten dragen bij aan het magische verhaal!'

#### Coolblue en Tony Chocology

Wat het verschil is tussen eventbedrijven die het snappen en zij die dat niet doen? 'De bedrijven die het begrijpen zijn continu in verbinding met de organisatie; alle medewerkers zijn verbonden met het verhaal. Dat doen zij door leiders die hen meenemen in het verhaal, door events, maar ook door de systemen zo in te richten dat het verhaal ondersteund kan worden. Zo creëren die bedrijven dat iedereen zich bewust is van het hoe en waarom van de totem van de organisatie. De ziel. En dat zij daar ook over in gesprek zijn, de ene keer bij het koffieapparaat, de andere keer bij een event. Dat is geen bühneverhaal of een kunstje, dat is puur en daarmee onderscheidt een bedrijf dat het snapt zich van de rest.' Op de vraag of ze voorbeelden heeft van dergelijke organisaties noemt ze Coolblue en Tony Chocology. 'Maar ook een aantal brandweerkorpsen waar wij mee werken snappen dat je een stam hebt om te runnen, dat je samen bezielt moet zijn van de eigen totem. Wederom: het is er vaak al, maar wij voegen er taal aan toe. Corporate antropologen worden wel duiders of

vertalers van cultuur genoemd. De boeken vol met modellen en matrixen zijn we inmiddels wel beu, die geven vaak niet de bevredigende antwoorden waar we naar op zoek zijn. We grijpen terug naar de eeuwenoude antwoorden die er zijn. En hoewel het nieuw lijkt, is het stokoud en ligt het voor het oprapen. Antropologen zijn goed opgeleid om te snappen wat de grammatica is van die menselijke interactie, netwerkvorming en verandering.' Met de Academie voor Organisatiecultuur zetten Danielle Braun en Jitske Kramer dat met veel voldoening in de corporate business in, er schijnt nog veel terrein te winnen te zijn! 🗨

## De 5 tips van Danielle Braun:

01. Stop met vergaderen, steek alleen nog maar kampvuren aan en zorg ervoor dat elke ontmoeting bezielt is!
02. We hoeven niet meer te leren hoe we moeten organiseren, we hoeven alleen de kunst af te kijken bij volkeren overal op aarde én bij onszelf.
03. Maak gebruik van de kracht van het collectief en de wijsheid van de minderheid. What's inside the no? Al is iemand een zeikerd, waar wil hij of zij voor waarschuwen? Als je dat steeds wegmoffelt krijg je sabotage.
04. Rituelen werken alleen maar als ze heel consequent doorvoert.
05. Wees je als eventmanager ervan bewust dat je magiër bent. Je wilt geen event organiseren, je wilt wonderen laten gebeuren.

## Over Danielle Braun

Danielle is 48 jaar en moeder van twee kinderen (15 en 13). Samen met haar partner en kinderen woont zij in Soest, na jarenlang 'Amsterdamse' geweest te zijn. 'Ik heb lang met mijn voeten in de managementklei gestaan, onder andere als directeur van een asielzoekerscentrum en met een bestuursfunctie bij de gemeente.' Danielle is gepromoveerd op een onderzoek naar organisatiecultuur bij de politie aan de VU in Amsterdam, nadat zij was afgestudeerd in Afrikaans en Aziatische beziendheidsreligies. Ze komt uit een heel gemengd religieus gezin (Joodse vader, Katholieke moeder en zelf op een Christelijke basisschool gezeten). 'Misschien heb ik daarom altijd al een fascinatie gehad voor waarom mensen dingen doen die ze doen!' Nu runt Danielle samen met Jitske Kramer de Academie voor Organisatiecultuur en is een veelgevraagd spreker en auteur.