

Leer van koppensnellers en maak een tribe van je organisatie

Willen we verbinding en veiligheid terugkrijgen in de organisatie, dan zouden we onze bedrijven meer als tribes moeten gaan zien. ‘Van oorsprong zijn we tribale wezens, we zijn het alleen een beetje vergeten in onze gebouwen van beton’, zegt Danielle Braun, corporate antropoloog en schrijver van het boek ‘De corporate tribe’.

26 oktober 2017

In groeiende bedrijven hebben veel mensen het gevoel dat ze elkaar en zichzelf in de organisatie zijn kwijtgeraakt. Het gevoel van veiligheid en verbinding is weg. ‘In organisaties lappen we de tribale wetten aan ons laars. Terwijl we tribale wezens zijn en behoefte hebben aan de menselijke maat’, legt Braun uit. Samen met Jitske Kramer is ze eigenaar van de Academie voor Organisatiecultuur en nemen ze leiders mee naar het wezen van hun bedrijf.

Totem van de organisatie

Om de waarden scherp te krijgen, kunnen leiders en Danielle Braun medewerkers zich bijvoorbeeld afvragen: wat is de totem van de organisatie? ‘Overal in de wereld bouwen volken totems die de kernwaarden van de stam weergeven. Een totem staat voor de ziel van de organisatie; de missie, visie en de kernwaarden. Organiseer eens een kampvuorgesprek om de totem van het bedrijf te bepalen. Dat klinkt meteen heel anders dan een brainstorm voor de strategienota’, tipt Braun. ‘Tribale taal raakt ons dieper, zorgt voor menselijke verbinding en aandacht.’

Braun reist de hele wereld over, om op bezoek te gaan bij de meest exotische stammen om te ontdekken wat organisaties van hun gebruiken en tradities kunnen leren. ‘Over de hele wereld verzamel ik de best practices. Voor ieder corporate vraagstuk is er wel een passende tribale oplossing.’ Een fusie is bijvoorbeeld als een tribaal huwelijk, waarbij twee stammen en hun rituelen samenkomen. En willen we ‘het nieuwe werken omarmen’ dan kunnen we leren van nomadische stammen. ‘Nomadische volken werken al eeuwenlang op afstand en komen eens in de zes weken over de vlaktes naar huis.’

Koppensnellers

Van koppensnellers kunnen we volgens Braun veel leren over concurrentie. Sommige stammen koppensnellers geloven niet in een natuurlijke dood. Komt een stamlid te overlijden, dan is dat de schuld van iemand uit een ander dorp en moet er wraak worden genomen. Er komt een grote paal in het dorp te staan. Die paal wordt pas neergehaald als een kop uit het andere dorp is gesneld. Pas daarna heeft de overledene rust.

De cultuur van de koppensnellers gaat over ondernemen, strijdvaardig zijn en resultaatgericht werken. 'Organisaties hebben hun eigen palen nodig. Bepaal het doel, je targets of omzet en rust niet voor het is bereikt. Wees niet bang om de strijd aan te gaan met je concurrent, stimuleer betrokkenheid van je personeel en zorg voor een hechte stam.'

Vergaderen in stilte

Is er crisis of ruzie binnen de organisatie dan zouden bedrijven een voorbeeld kunnen nemen aan de Quakers in Engeland. Als iedereen over elkaar heen buitelt, vergaderen ze in stilte. Ze zitten in een kring en mijmeren in zichzelf. Op tafel liggen boeken, waar iemand soms opeens een tekst uit voorleest. Voordat ze iets zeggen moeten ze goed overwegen of het wel gezegd moet worden. Is het nuttig of spreekt het ego?

'Dit principe zou je ook kunnen toepassen in organisaties. In een crisis of ruzie heeft iedereen wat te zeggen, ieder is overtuigd van zijn eigen gelijk en niemand luistert naar elkaar. Leg de conflictvraag eens in het midden en wees vervolgens met z'n allen een paar minuten stil. Zeg alleen datgene wat echt noodzakelijk is en laat elkaar uitpraten. Zo voorkom je heftige discussies, krijg je een weloverwogen gesprek en kom je sneller tot een oplossing. Lopen de gemoederen toch hoog op, las dan een kwartier pauze in en maak een ommetje of haal een kop koffie.'

Manager als chief

De manager in een organisatie is als een krachtige en betrouwbare 'chief'. 'De chief zit, luistert, kijkt rond, neemt besluiten en zorgt voor zijn mensen. Een goede chief weet precies wanneer er kracht en wanneer er compassie nodig is. De leider zorgt ervoor dat alles in balans is. Dat zijn stam werkt en presteert, maar dat er ook ruimte is voor viering en feest. Stamleden zijn over het algemeen trots op hun chief.'

Een sterke tribe staat tot slot ook open voor nieuw geluid en diversiteit. In stammen leren ze bijvoorbeeld omgaan met toeristen of nieuwe manieren van jagen. 'Verandering is inherent aan mensen en tribes zijn altijd in beweging. Dat kun je met weerstand gepaard laten gaan, maar ook met een open houding en dialoog. Sta medewerkers met nieuwe ideeën toe en luister ook echt naar ze.'

Event Corporate Culture →

<https://www.bestebusinessevents.nl>

[\(https://www.bestebusinessevents.nl/evenement/leiderschap-culture/\)](https://www.bestebusinessevents.nl/evenement/leiderschap-culture/)

Wat kun je leren van andere culturen en hoe kun je dat toepassen in je eigen organisatie? Sprekers als Danielle Braun, Jitske Kramer en Joris Luyendijk nemen je mee op een inspirerende reis langs organisaties, stammen en culturen.

[+ lees verder](#)

[\(https://www.bestebusinessevents.nl/evenement/leiderschap/corporate-culture/\)](https://www.bestebusinessevents.nl/evenement/leiderschap/corporate-culture/)

© MT MediaGroep