

Introductie

In het voorjaar van 2003 bezocht Baudy een bijeenkomst van een groep gedreven mensen die besloten hadden hun droom te realiseren. Ze waren van start gegaan, tegen alle weerstand in van mensen die zeiden dat wat ze wilden doen niet kon. Nu waren ze zover dat ze hun opgedane kennis en ervaringen wilden delen met mensen die daar klaar voor waren. Die ook inzagen dat in deze snel veranderende wereld iets anders gevraagd wordt van ons als mens. Dat je de keuze hebt tussen veranderingen negeren totdat ze je op een gegeven moment 'overkomen' of bewust te gaan staan voor wat je wilt en belangrijk vindt.

Tijdens die bijeenkomst deed iedereen mee. Iedereen kwam aan de beurt. Er werd gewerkt met een prachtig systeem van naar elkaar luisteren, elkaars ideeën meenemen, elkaar aanvullen of juist een heel andere mening geven. Altijd met respect naar elkaar, zelfs als de emoties hoog opliepen. Er werden gedragen besluiten genomen. Besluiten die samen tot stand waren gekomen, waaraan elk individu had meegewerkt en waarvan iedereen wist dat ze het genomen besluit konden uitvoeren.

Bestond dit echt? Je eigen droom realiseren en je opgedane kennis en ervaring delen en doorgeven, zodat anderen ook hun droom kunnen realiseren met behulp van gedragen besluiten? Ja, het bestaat!



Dit was het begin van de ontwikkeling van de CONSENT-methode®. Het voelde als thuiskomen. Baudy kwam in een sfeer terecht waar de mens het uitgangspunt was, maar waar tegelijkertijd hard getrokken werd aan het realiseren van dromen, projecten, bedrijven en het opzetten en goed laten functioneren van organisaties.

In 2010 ontmoetten wij, Baudy en Rachel, elkaar. Rachel had op een bijeenkomst een vergelijkbare ervaring, we hielden contact en zijn vanaf 2014 nauw gaan samenwerken.

In de jaren die volgden deden we steeds meer ervaring op in echt gelijkwaardige samenwerking en besluitvorming. We studeerden erop, lieten ons inspireren door anderen, hadden talloze ontmoetingen om steeds helderder te krijgen wat echt belangrijk was, wat werkte (en wat niet) en waarom het werkte. Hieruit is de methode ontstaan zoals die beschreven wordt in dit boek.

Intussen werken vele bedrijven, instellingen, organisaties en scholen met de CONSENT-methode® en enkele delen hun ervaringen in dit boek. Want daar gaat het om, dat het in de praktijk werkt.

Dat is wat we vooral willen laten zien met dit boek. Vandaar ook de ondertitel 'handboek voor effectief en gelijkwaardig samenwerken binnen bedrijven, organisaties en teams'.



Een boek met tekst en met heel veel illustraties die vaak zoveel meer zeggen dan woorden kunnen doen. Hierdoor wordt de verrijking door verschillen mooi zichtbaar. Baudy legt graag uit met woorden, Rachel laat liever zien door middel van illustraties. Samen resulteert dat in dit mooie boek.

Werkend aan het boek kwamen we er steeds opnieuw achter dat als je doet waar je goed in bent en je doet dat met plezier, het eigenlijk allemaal vanzelf gaat. Zo vroegen we ons af: inspireren de illustraties de tekst of inspireert de tekst de tekeningen? Wij kwamen er niet uit, omdat we deden wat ons goed lag.

In dit boek vind je wat dat betreft voor elk wat wils. Lees je liever? De tekst geeft je volop handvatten. Ben je meer visueel ingesteld? Dan kom je helemaal aan je trekken door de vele plaatjes in dit boek.

Graag bedanken we onze geweldige collega's, die ons constant helpen door samen verder te ontwikkelen en te blijven leren. Hiermee brengen we zelf in de praktijk wat we ook graag aan jou willen meegeven: je bent nooit uitgeleerd, het is nooit af.



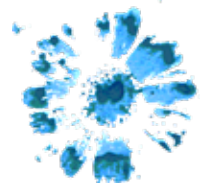
Vandaar ook deze herziene vierde druk. Voortschrijdend inzicht en nieuwe ervaringen maakten het wat ons betreft nodig het boek grondig te herzien. Als er nieuwe informatie tot je komt, kan het namelijk zomaar gebeuren dat je je mening wilt bijstellen of veranderen. Dat is niet per se wispelturig, dat is verstandig (zie hoofdstuk 9).

In 2020 kwamen veel mensen achter iets wat wij al langer wisten: de CONSENT-methode® leent zich uitstekend voor online meetings en trainingen. Deze manier van werken heeft een enorme vlucht genomen en we zijn blij dat we daar al zoveel mensen mee verder hebben geholpen.

We wensen je veel inspiratie toe bij het lezen en bekijken van dit boek. Als jij met net zoveel plezier en resultaat het boek leest en ermee aan de slag gaat als wij gehad hebben bij het schrijven en tekenen ervan, dan is ons doel behaald.

Veel succes!

Rachel Kruk en Baudy Wiechers



De CONSENT-methode® is een geregistreerd merk dat zowel met als zonder puntjes tussen de letters geschreven kan worden. Wij geven de voorkeur aan CONSENT-methode omdat dat prettiger leest. Ook laten we het ®-teken weg, ten behoeve van de leesbaarheid.

Het boek is geschreven in de zij-vorm. Dit betekent dat overal waar zij staat, ook hij gelezen kan worden.

Consent bij Ons Buiten

Door Dagmar Thomys - "Campingpark Ons Buiten"

Toen Gabriël het bedrijf van zijn vader overnam wilden we (Gabriël en ik, zijn vrouw) graag gaan werken met een eigen leiderschapsstijl. Een sociocratische bedrijfsopzet leek de oplossing om alle medewerkers actief te betrekken, ieders gezichtspunten te waarderen en zo samen gedragen besluiten te kunnen nemen. Door de kringstructuur en het vastleggen van de mandaten en domeinen was het mogelijk om dit te integreren in de bedrijfscultuur. We kregen terug van onze medewerkers dat ze het waarderen dat iedereen op Ons Buiten gezien en gehoord wordt.

Iedereen mag meedenken, maar belangrijk om te weten is dat niet iedereen over alles mag meebeslissen. Een structuur van kringen met kringleden gebaseerd op de verschillende afdelingen en werkgebieden is belangrijk. Zo hebben wij een kernkring met afgevaardigden uit alle afdelingen, bijvoorbeeld groenbeheer, technische dienst, horeca en office. De kringen komen regelmatig bij elkaar en hebben allemaal een bepaald beslisdomein. In het kringoverleg wordt er geïnformeerd, worden de leden gehoord, wordt de diepte in gegaan en uiteindelijk besloten. Later worden de afspraken gemeten. De CONSENT-methode zorgt ervoor dat er een gelijkwaardige sfeer heerst (ook buiten elk kringoverleg) en dat er heel heldere en concrete besluiten gezamenlijk worden genomen.



Onze missie is dat we onze gasten de ruimte willen geven om zichzelf te zijn. Ons Buiten is een bedrijf dat constant innoveert. Wij geloven dat een gezond bedrijf alleen mogelijk is als de ondernemer, maar ook de vaste groep aan medewerkers afgestemd zijn op de missie van het bedrijf. Als de medewerkers zich gezien en gehoord voelen, zich 'thuis voelen' en zichzelf mogen zijn.



Een financieel gezond bedrijf heeft ook te maken met het nemen van de juiste beslissingen. Hier speelt de CONSENT-methode een grote rol. Het managementteam vergadert volgens deze methode en heeft dus door het multidimensionaliseren een beslissing van alle kanten bekeken voordat iets doorgevoerd wordt. Hierbij wordt vaak de mening gevraagd van onderliggende kringen zodat gebruikgemaakt wordt van de expertise van de medewerkers.

Het werken met de CONSENT-methode levert onze gasten, de medewerkers en ons als eigenaar rust op, een van onze kernwaarden. We kunnen altijd op de doorontwikkelde methode terugvallen. De structuur, de cultuur en sfeer is duidelijk en menselijk. Steeds vaker ontvangen wij sollicitaties van personen die bewust kiezen voor Ons Buiten vanwege deze bedrijfscultuur. De gasten van Ons Buiten ervaren wat het betekent als je je eigen koers vaart; hierover worden regelmatig fijne gesprekken gevoerd. Zo bieden we, naast een ontspannen vakantie op een prachtige plek, graag de mogelijkheid om een stukje bewustwording in gang te zetten op gebied van natuur, cultuur en levensstijl.