

3

Grip op verandering Over successen en valkuilen bij veranderprocessen in de loge

Ellis van Dam

Tijdens de Grootlogevergadering van 13 mei 2017 heb ik een presentatie gegeven over verandering. Het onderstaande artikel is hiervan een bewerking en een verdieping, waarin ik gedetailleerder en specifiekere inga op mijn beleving van de Orde en de loge.

In veel organisaties, zowel professionele, als vrijwilligersorganisaties, zoals de Orde, is verandering aan de orde van de dag.

Veel veranderingen voltrekken zich onzichtbaar. Voordat je er erg in hebt zijn dingen anders dan voorheen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het feit dat je iedere dag een beetje ouder wordt. Dit zie je niet wanneer je in de spiegel kijkt. Wanneer je een foto bekijkt van jezelf van enige tijd geleden, kan het wel ineens opvallen.

Is iedere verandering een verbetering, of vernieuwend?

Dit is een serieuze vraag, die zowel de bestuursleden van de Orde als de leden van de loges zouden moeten stellen. Veranderen om het veranderen, of omdat dit trendy is, kan ten koste gaan van de kwaliteit, de herkenbaarheid en het vertrouwen van leden. Daarom is het zaak de 'vraag onder de vraag' helder te krijgen: Waarom willen we veranderen? Wat levert het de leden en het bestuur op? Grootmeester Pim Boogaard heeft al gewezen op de urgentie van verandering in de organisatiestructuur.

De huidige structuur is te duur, zeker wanneer die wordt afgezet tegen het dalende aantal leden. Dit is een eerste, organisatorisch antwoord op de vraag: 'Waarom willen we veranderen?'

In dit artikel wil ik nader ingaan op inhoudelijke overwegingen om sommige zaken te veranderen. Met als doel uiteraard een florerende loge en Orde met een groeiend aantal leden.

Wanneer het antwoord op de vraag 'Waarom willen we veranderen' helder is, is eigenlijk de eerste stap al gezet.

In mijn loge, de Carnica Rebekkah loge No 48, in Meppel, dragen ongeveer 45 leden bij aan afwisselende zittingen. De toonzetting en de sfeer van de bijeenkomsten is meestal goed, mensen voelen zich gezien, gehoord en gekend. De leden wisselen uit hoe zij denken over zichzelf, de wereld om hen heen, de actualiteit. De afwisselende muziek, de mooie woorden die worden gesproken en het gevoel van saamhorigheid dat er is, brengt de mensen tot rust. En ze gaan na afloop van een zitting geïnspireerd naar huis. Ze hebben iets gehoord om nog eens over na te denken of frisse ideeën opgedaan voor hun dagelijks leven. Hoe ze de dingen anders of beter kunnen doen. Ook buiten de zittingen zijn er tal van activiteiten waarmee leden de verantwoordelijkheid op zich nemen om bij te dragen aan een betere



wereld. De gemiddelde leeftijd van de groep is 60+. Het jongste lid is 33.

De wens is er, om meer jonge leden aan te trekken en zo de gemiddelde leeftijd naar beneden te krijgen, want anders is er straks geen aanwas meer van leden en houdt de loge in Meppel op te bestaan.

Jongeren van nu vinden het, evenals ouderen, fijn om na te denken en te spreken over de dingen die er echt toe doen in het leven. Even tot rust komen in de hectiek van het leven van alle dag. Nadenken over waarom je de dingen doet zoals je ze doet. En geïnspireerd raken door ontmoetingen en gesprekken met mooie mensen, met ieder hun (levens)-verhaal. Mensen ontmoeten die je anders misschien niet zo snel zou tegenkomen.

Echter, de samenleving verandert in een hoog tempo.

Zaken die vijftien jaar geleden voor de meeste mensen ondenkbaar waren, zoals contact onderhouden met je familie en vrienden via facebook en whats app, zijn nu heel gewoon.

Wanneer we in de Orde en de loge de dingen allemaal zo blijven doen zoals we ze nu doen, vinden nieuwe leden (niet alleen jongeren in leeftijd) niet goed de aansluiting bij de loge. Doordat ze gewend zijn geraakt aan zaken die ze niet meer los willen en kunnen laten.

Denk bijvoorbeeld aan het feit dat volwassenen van nu gewend zijn inspraak te hebben en er op rekenen dat er naar hun mening en ideeën wordt geluisterd. Uiteraard is het van belang respect te hebben voor elkaar en onbekende, nieuwe dingen niet direct te veroordelen, maar te vragen naar de achterliggende gedachte van gebruiken en tradities binnen de loge. Het is evenzeer zaak om niet te snel mee te doen aan de waan van de dag en kritiekloos allerlei nieuwe inzichten te volgen.

Toch is het niet meer van deze tijd om kritische opmerkingen en vragen van nieuwe leden af te doen met de boodschap: 'wacht eerst maar tot je de Derde Graad hebt bereikt, tot die tijd moet je gewoon accepteren wat er gebeurt'.

Dat is een zogenaamd autoriteitsargument: de spreker geeft impliciet aan dat de ander het niet begrijpt en dat de spreker meer weet dan de ander. Dit werkt averechts.

Beter is het dan uit te leggen wat de achterliggende gedachte is van die handeling of dit gebruik. Zodat je samen kunt vaststellen dat dit iets moois is, of dat het aan vernieuwing toe is. Er zijn immers ook andere manieren om hetzelfde doel te bereiken.

Denk bijvoorbeeld aan de functie van de blinddoek bij de inwijding in een nieuwe graad (bij de heren alleen tijdens de Inwijding (red)). De bedoeling

ervan is dat het nieuwe lid in zichzelf keert en niet afgeleid wordt door allerlei irrelevante prikkels, zodat hetgeen er in de zitting wordt gezegd beter doordringt.

Wanneer iemand aangeeft angstig te zijn voor het dragen van de blinddoek, of om andere redenen het dragen van de blinddoek vervelend vindt, zou je kunnen voorstellen dat zij/hij zelf de ogen dicht doet. Daardoor blijft de bedoeling van dit gebruik in stand (het afsluiten en naar binnen keren) en de



vorm past beter bij dit logelid. En het stoot een nieuw lid niet onnodig af.

Indien wij, Odd Fellows, niet meebewegen met nieuwe ontwikkelingen, is het einde in zicht. Dat geldt overigens ook voor bedrijven, andere vrijwilligersorganisaties en instellingen. Denk bijvoorbeeld aan bol.com en de boekwinkels die de start ervan met lede ogen aanzagen. Dit zeer succesvolle internetbedrijf opende op 30 maart 1999 zijn winkeldeuren. Vandaag de dag heeft bol.com meer dan 7,5 miljoen klanten in Nederland en België en een assortiment van bijna 15 miljoen artikelen. Het is de meest populaire (web)winkel van Nederland en België en is tevens marktleider op het gebied van de online verkoop van boeken, entertainment, elektrische apparaten en speelgoed. Op het hoofdkantoor van bol.com in Utrecht werken ruim 1.250 mensen. In eerste instantie waren onder andere boekwinkels bang dat zij hun klanten zouden verliezen nu mensen niet meer de deur uit hoeven voor een boek. Toen deze winkeliers zagen dat bol.com niet meer weg te denken was uit de samenleving bedachten zij allerlei oplossingen om het hoofd boven water te houden. Bijvoorbeeld zelf starten met verkoop via internet, of andere services bieden zodat mensen graag in hun winkel blijven komen. Het resultaat is dat de boekwinkels die zich aanpasten nu nog bestaan en zowel jongeren als ouderen blijven klant. De boekwinkels die dit niet deden zijn er nu niet meer.

Wat zijn zaken in de loge en de Orde die zouden moeten veranderen? Het is de kunst samen goed na te denken en vast te stellen wat de loge en de wereldwijde Orde zo uniek maakt. Mij fascineert bijvoorbeeld het gegeven dat je deel uitmaakt van een internationaal gezelschap van mensen met dezelfde idealen van het streven naar vriendschap, liefde en waarheid.

Contact met andere logeleden in en buiten Nederland zou ik heel fijn vinden. Mensen in andere samenlevingen komen andere uitdagingen tegen in het leven. Deze leren kennen is mijns inziens verrijkend voor je eigen leven.

Natuurlijk begint het in je eigen loge. Dat is je basis, de veilige haven waar je iedereen kent en zelf wordt gekend. Maar dan vervolgens ook naar buiten treden.

Terug naar de Orde. Eén van mijn adviezen zou zijn op het niveau van de Orde na te denken over de bedoeling van de ritualen, de aanspreektitels tijdens de zittingen, het officiële toilet en de manier waarop de algemene voorlichting wordt gegeven aan potentiële nieuwe leden. Daarbij vast te stellen wat echt uniek is voor de loge en wat behouden moet blijven wil de loge blijven aansluiten bij de internationale Orde en de huidige leden die zich er thuis voelen. En dan op zo'n manier dat dit niet binnen commissies blijft maar dat alle leden er op een bepaald moment over horen en er inspraak op kunnen hebben.

Mensen een etiket opplakken is gemakkelijk, het weer lostrekken veel moeilijker

Foto: Wim Bos



In dit jaarboek licht Cees Boldingh bijvoorbeeld de (internationaal gebruikelijke) functie van een aantal essentiële regalia toe. Het lijkt mij dat je deze moet handhaven, maar indien bepaalde regalia misschien niet meer zo nodig lijken, dit op internationaal niveau te bespreken. Want daar moet je het samen over eens zijn.

Wanneer de leden van de loges weten wat de functie en de bedoeling is, kan vervolgens worden nagedacht over wat eventuele negatieve effecten zijn van bepaalde ritualen, aanspreektitels en de wijze van voorlichting. Indien deze bijvoorbeeld een afstand scheppen en leden vervreemden van de loge, dan is er iets aan de hand. Dan schieten ze hun doel voorbij. Uiteraard is in een dergelijk geval altijd eerst de dialoog van belang. Vraag (toekomstige) leden naar het waarom: wat schept er precies afstand, waarom vinden zij bepaalde dingen vreemd? Leg vervolgens uit wat de bedoeling is. En kom zo samen tot een oplossing waarbij enerzijds de uniciteit, het onderscheidende van de loge en de Orde behouden blijft. Maar anderzijds ook de verbinding wordt aangegaan met de leden die bepaalde zaken graag anders zien. Een voorbeeld hiervan zou de bijbel kunnen zijn. Er zijn potentiële leden die vanwege de prominente plaats van de bijbel afzien van een lidmaatschap. Is dat de bedoeling? Een uitleg aan deze mensen waarin wordt gewezen op de christelijke cultuur waarin de Orde is ontstaan, volstaat niet. Misschien werkt een uitleg, waarin wordt gewezen op de bijbel als één van de boeken der wijsheid, wel. Dan zou het weleens aantrekkelijk kunnen worden voor nieuwe leden: dit is een organisatie die zich baseert op bronnen en verder nadenkt dan de eigen neus lang is ...

En we zouden kunnen nadenken over een manier waarop deze bedoeling, het kunnen putten uit een boek der wijsheid, zichtbaar wordt. En wat daar dan het beste bij past. De nadruk op het openleggen en

citeren van passages uit de bijbel past dan misschien niet meer zo goed.

Wanneer je een lange tijd bij een vereniging, bedrijf, of instelling betrokken bent, ontwikkel je bepaalde gewoontes, een manier van doen: Zo doen wij dit met elkaar. En dat levert onvermijdelijk op den duur ook blinde vlekken op.

Dan is het goed leden die juist vragen stellen bij het vanzelfsprekende met openheid tegemoet te treden. En wanneer je geen goede redenen hebt om die gewoontes in stand te houden, bereid te zijn ze te veranderen.

Dan krijgen de gebruiken en ritualen ook een nieuwe,



frisse betekenis voor nieuwe leden en worden ze 'van henzelf'. Zo wordt de Orde en de loge toekomstbestendig.

Als logeleden hiertoe niet bereid zijn en krampachtig vasthouden aan het bekende, raken nieuwe leden de draad die ons met elkaar verbindt kwijt. Dan wordt de Orde een 'verdraaide organisatie'.

Wouter Hart heeft hier een goed boek over geschreven getiteld: *Verdraaide organisaties, terug naar de bedoeling*. In dit artikel maak ik dankbaar gebruik van een aantal van zijn inzichten. Recentelijk is er ook een nieuw boek van zijn hand verschenen waarin hij op dit thema doorbouwt.

Willen veranderingen succesvol zijn, dan is het van belang dat iedereen doordrongen is van de urgentie.





Een écht verandingsproces heeft alleen een begin

foto: Twan van den Oetelaar

Wanneer we nu niets doen, dan heeft dit op den duur desastreuze gevolgen. Bij succesvolle verandering heeft iedereen een beeld van de wenselijke situatie: een levendige loge, met betrokken leden van allerlei leeftijden, die samen de idealen van vriendschap, liefde en waarheid ervaren, nastreven en proberen te verwezenlijken in en buiten de loge. Alle leden van de loge hebben in dat geval het gevoel dat ze deelnemen aan, en betrokken zijn bij de

veranderingen. Het is van belang op gezette tijden stil te staan en terug te kijken: Doen we de goede dingen, doen we de goede dingen goed? Indien nodig bij te stellen en gericht te blijven op het hogere doel: een florerende Orde en loges die de idealen van vriendschap, liefde en waarheid in praktijk blijven brengen.

Wat betekent het bovenstaande voor U, logelid? Mijn advies is: blij constructief-kritisch. Denk in mogelijkheden. 'Probeer eerst te begrijpen wat een ander zegt

en dan zelf te worden begrepen' (S. Covey). Oordeel niet te snel, 'luister als het ware met een leeg hoofd'. Probeer oprecht interesse op te brengen voor de mening van iemand die anders denkt dan uzelf. Vraag onbevooroordeeld door. Wat maakt dat die ander deze mening is toegedaan?

Ga vervolgens samen hardop na wat de *achterliggende bedoeling* is van de kwestie (regel, ritueel, situatie) waarover u een verschillende mening hebt. Vaak is het zo dat u nog steeds de zin van deze bedoeling inziet. In dat geval: Ziet u kansen om op een andere manier recht te doen aan deze *achterliggende bedoeling*, waardoor u beiden tevreden kunt zijn? Ga daar dan eens mee experimenteren in uw loge en evalueer op een vooraf vastgesteld moment hoe deze nieuwe aanpak of benaderingswijze bevalt. Stel deze dan eventueel bij en borg de nieuwe aanpak, zodat deze een nieuwe manier van doen wordt in uw loge.

Daarbij komt dat u niet alles in uw eentje hoeft te doen. Soms volstaat het eens te kijken bij een andere loge (en heren en dames over en weer bij elkaar) hoe daar deze kwestie speelt, en hoe dit wordt opgelost. Want van een gewenste verandering worden vaak meer mensen zich bewust. Dikwijls onafhankelijke van elkaar. En goede voorbeelden kunnen heel inspirerend zijn!

Ik wens u veel voldoening en uitdaging toe bij de veranderingen in uw loge.



Ellis van Dam is veranderkundige en onderwijsadviseur bij LinQue Consult. Zij ondersteunt individuele professionals, teams en leidinggevendenden bij het vormgeven aan (noodzakelijke) veranderprocessen.

Ze werkt graag op het snijvlak van persoonlijke ontwikkeling en organisatie-ontwikkeling. Sinds 2014 is zij lid van de Carnica Rebekkah loge nr.48 te Meppel en vanuit de loge actief bij het voorlezen aan demente bejaarden in de Schiphorst in Meppel.

