

De samenwerkende Sapiens

Weet je waarom wij als Homo Sapiens en niet de Neanderthaler de wereld bevolken? Enige tijd geleden vond ik in het boek Sapiens het antwoord, nl. **onze 'goesting' om samen te werken.**

Bill Gates stelt dat het lastig is om het boek niet in één keer uit te lezen. Daar denk ik anders over. Wandelend doorheen deze 'kleine geschiedenis van de mensheid' hield ik regelmatig voor wat langere tijd halt, om te kunnen verbeelden, begrijpen, verwerken, reflecteren en uiteindelijk verbanden te leggen. Het boek bevat tal van interessante weetjes die onze geschiedenis kleur, zin en richting geven. En hier en daar duiken er ook nieuwe inzichten op, zoals enkele over 'samenwerken'.



Wie wordt de leider?

Eerst duiken we terug in de geschiedenis. De Homo Sapiens leefde zoals de 5 andere mensensoorten in stamverband. Onze eigen mensensoort was evenwel als enige in staat om sterke sociale banden te creëren. Daardoor kon de Homo Sapiens in grotere groepen, op een uiterst flexibele manier, samenleven en -werken. Op basis van sociale instincten werden dan binnen de groep vriendschappen gesloten en hiërarchieën gevormd. Ieder stamlid vond er min of meer op natuurlijk wijze zijn of haar plaats. **En de leider van de groep was niet de sterkste maar wel de meest sociale.**

De stam werd trouwens nooit al te groot. Zo niet, was het moeilijk om alles op natuurlijke wijze te laten evolueren. De auteur geeft aan dat ook vandaag het beheer van een bedrijf pas vanaf 150 werknemers wat moeilijker wordt. Een (familiaal) bedrijf kan nl. gemakkelijk overleven zonder raad van bestuur of algemene vergadering, stelt de auteur. Als je bedrijf honderden 'stamliden' telt, heb je evenwel 'afspraken' nodig die de werking van de groep aansturen.

Wat is 'ons' verhaal?

Terug in de tijd. Gaandeweg introduceerde de mens dus 'bijkomende afspraken' om in grotere groepen samen te leven en te -werken : het (fictieve) verhaal. **Men zocht en vond verbindende verhalen waarin mensen, die elkaar niet kenden, toch allemaal geloofden.** Op basis van die fictieve verhalen – over religie, (land)eigendom, geld en verafgelegen te ontdekken einders - werden steden gesticht, werden culturen gevormd én werd handel gedreven.

Ik bedenk dat **ook vandaag diezelfde zoektocht naar verbindende verhalen** zich aanbiedt in de werkomgeving. De roep naar zingeving van de eigen rol en de manier waarop deze rol past in het bedrijf is groot. De roep naar een heldere 'purpose' die de rol van het bedrijf in de maatschappij toelicht en naar een verbindend leider is mogelijkwerwijze nog groter.

Uit bevragingen blijkt trouwens dat velen van ons ten gevolge van de pandemie de betrokkenheid met het eigen bedrijf kwijt zijn. En dat is logisch. We vangen minder informele weetjes, anekdotes, ervaringen en context op. En bovenal, de ontmoetingen met collega's zijn grotendeels functioneel en vinden plaats voor het scherm, uitzonderlijk naast of achter het scherm. **We lopen ook minder door de gangen van ons bedrijf. Hoe kunnen we dan de sfeer, die zo kenmerkend is voor de eigen bedrijfscultuur, opsnuiven?**

We hebben elkaar nodig

Ons vermogen om in alsmaar grotere groepen samen te werken, is zoals je wel kon vermoeden doorheen de tijd exponentieel gestegen. We evolueerden van een verzamelaar-jager naar een producent-consument. De moderne mens voert daarbij nu vrijwel onophoudelijk (trans)acties uit.

In een wereld die soms aanvoelt als een dorp is onze collectieve kennis heel omvangrijk geworden en weten we nu (samen) meer dan ooit tevoren. Maar geldt dat ook voor onze individuele kennis? Het brengt me tot de bedenking dat wij vandaag heel veel kennis vergaren over wat veraf ligt, maar veel te weinig leren en weten over wat zich in onze directe omgeving afspeelt. Ik verduidelijk dit even.

Blijkbaar deed de jager-verzamelaar er verscheidene jaren over om alle vaardigheden te leren die hij nodig had. Net zoals ik dat heb betracht. Maar, beladen met een rist aan diploma's beschik ikzelf evenwel niet over de vaardigheden om zelf een kastje te maken, eigenhandig de fiets te repareren, de elektriciteit te herstellen, of zelfs maar groenten te telen. Vandaag hebben we elkaar nodig om in onze directe omgeving te kunnen overleven. Thuis en op het werk. Ik stel trouwens vast dat deze trend zich enkel maar versterkt heeft naarmate de technologie verder haar intrede deed. We hebben inderdaad tal van uitvindingen gedaan die ons het leven gemakkelijker maken, maar zij doen ons ook telkens naar de telefoon grijpen of naar de buurman (of collega) rennen bij de eerste hapering. Wij zijn niet zelfvoorzienend meer, noch in de eigen woning, noch in het bedrijf. **We hebben elkaar meer dan ooit nodig.**

Care for talent

In een afgeleide denk ik ook aan de 'war for talent' in de bedrijfsomgeving. Vele bedrijven zoeken vandaag naar de schaarse individuele talenten. **Bedenk evenwel dat slechts een netwerk van individuele talenten je toelaat om als team een verschil te maken.** Daarom dient bij selectiecriteria meer dan ooit de nadruk te worden gelegd op sociale vaardigheden. Enkel wie zich omringt met andere talenten, die op hun beurt een eigen netwerk kunnen activeren, zal de directe omgeving kunnen beheersen en zo op plotse veranderingen kunnen inspelen. Talent dat levenslang wil leren en goesting heeft om samen te werken zal dan wel komen opborrelen. **En deze toekomstige leiders zullen misschien zelf ooit het verbindend verhaal brengen van hoe zij de 'war for talent' als een 'care for talent' hebben opgevat.**



Dank je wel om mijn post te lezen, Ik hoop dat je het nuttig vond. Zo ja, zou je deze dan willen delen zodat jouw netwerk er ook van kan genieten. Je kan ook altijd een vraag stellen of een commentaar achterlaten.

Wij willen wel verandering, maar toch zijn we allemaal gewoontedieren. Ben je op zoek naar iemand die met een advies, opleiding of coaching jouw teamgeest of organisatiecultuur een duwtje in de rug kan geven? Dan ben je aan het juiste adres. Met humor, creativiteit en gepassioneerd door culturele verandering begeleid ik je graag.

b2b - www.better2best.be – Alain Surkol 0497/591333 – alain.surkol@telenet.be
