

# De Adviesmethode

Welke positie je ook hebt, niemand heeft alle kennis en ervaring om de beste besluiten te kunnen nemen. Met elkaar is er veel meer kennis en creativiteit, zeker wanneer er cognitieve diversiteit is.

Frederick Laloux beschrijft in zijn boek *Reinventing Organizations* de Adviesmethode die succesvol wordt ingezet in organisaties waar vertrouwen en zingeving leidend zijn. De methode is gericht op actie en daadkracht wat vernieuwing en doorbraken bevordert. Iedereen kan een beslissing nemen op voorwaarde dat de juiste mensen geconsulteerd zijn. Bezwaren worden gebruikt om het voorstel beter te maken.

## Hoe neem je het besluit?

### 1. Maak een voorstel

Wanneer je een besluit moet of wilt nemen bereid je een voorstel voor. Daarvoor consulteer je mensen die waardevolle input kunnen geven (collega's en externen) op grond van hun ervaring of expertise. Daarnaast ga je in gesprek met mensen op wie het besluit invloed zal hebben.

### 2. Bezwaar of geen-bezwaar?

Vervolgens leg je het voorstel voor aan je team. Je luistert goed naar wat anderen te zeggen hebben. Bezwaren geven leerzame informatie waar je iets mee kunt.

#### Actief bezwaar maken

Wanneer iemand een voorstel doet mogen anderen erop reageren, maar het hoeft niet. Ervan uitgaande dat iedereen werkt vanuit de bedoeling en advies vraagt bij collega's, kun je erop vertrouwen dat het een goed voorstel is. Wanneer je het er toch niet mee eens bent neem je je verantwoordelijkheid en maak je bewust bezwaar. Daar moet dan een goede reden voor zijn: het voorstel is slecht voor de organisatie omdat het bijvoorbeeld niet bijdraagt aan wat de bedoeling is of omdat het de (financiële) gezondheid in gevaar brengt.

### 3. Pas het voorstel aan en vraag commitment.

Je gebruikt de geldige bezwaren om je voorstel aan te passen. Je kunt het voorstel ook kleiner maken zodat je op korte termijn kunt testen hoe het uitpakt.

#### Consensus is niet nodig

Niet iedereen hoeft het met jouw voorstel eens te zijn. Streef niet naar consensus of de gulden middenweg. Ga niet stemmen om te kijken of je op die manier iedereen mee krijgt. Stemmen tellen bevordert polarisatie en levert verliezers op.

#### Commitment is wel nodig!

### 4. Actie

Wanneer het besluit is genomen kom je in actie om het uit te voeren. Je houdt de betrokkenen op de hoogte en blijft open staan voor feedback en input.

#### Als het niet lukt

Wanneer de initiatiefnemer van het voorstel en een bezwaarmaker het niet eens worden kunnen conflicten ontstaan. Het is belangrijk dat daar in welke vorm dan ook aandacht voor is. Je kunt daarvoor afspreken dat een bouwcoördinator meekijkt naar het doorlopen proces en hoe nu verder.

#### Nadeel van deze methode

In de Adviesmethode gaat het niet om consensus, maar om het ontbreken van geldig bezwaar. Dat mensen geen geldige bezwaren hebben wil niet zeggen dat ze achter het besluit staan. Dat betekent dat de kans op sabotage aanwezig is. **Commitment is daarom een essentiële stap!** Zodra er weer een geldig bezwaar ingebracht wordt, kan het voorstel opnieuw bekeken worden. Termijnen hiervoor afspreken is helpend.

Laat ieder teamlid oefenen met kleine en grote beslissingen en altijd duidelijk aangeven bij welke stap men is. 1-3 is procesgang, 4 is pas de actie.