

De potentie van co-creatie in deze tijd

van marketingconcept tot gezamenlijk vormgeven van de nieuwe wereld.

Auteur: Jaap Vermuë, november 2010

Introductie, de geschiedenis van co-creatie

Co-creatie komt het eerst in beeld in 2004 met het boek van C.K. Prahalad en Venkat Ramaswamy: *'De toekomst van concurrentie'* (uitg. Business Contact). Co-creatie wordt geïntroduceerd als een vorm van open innovatie, waarbij bedrijven of overheden hun stakeholders betrekken bij het nemen van belangrijke beslissingen. Al snel komt hier het samen met klanten en partners ontwikkelen en verbeteren van producten en diensten bij. Zoals Fiat, die momenteel een auto ontwikkelt waarbij ze actief Fiat-bezitters betreft die meedenken over de ideale auto. In dit geval is er nog sprake van klanten (en dus ook een aanbieder). De klant wordt steeds mondiger, krijgt het steeds meer voor het zeggen, maar wordt door het bedrijf nog steeds gezien als degene waaraan geld moet worden verdient en dat lukt nu eenmaal beter als die klant intensief wordt betrokken.

Weer een stap verder is de 'open source beweging' in de ontwikkeling van nieuwe software systemen (welke al gestart is voor 2004). Binnen een grote open gemeenschap delen mensen meningen, denken samen na en bouwen voort op elkaars ideeën, met als resultaat een vrij toegankelijke computersoftware van hoge kwaliteit, welke zich in een hoog tempo ontwikkelt. Iedereen heeft hier baat bij en er is niet een centraal bedrijf wat uiteindelijk de winst binnenhaalt. Indrukwekkend te bedenken dat goede programmeurs 36 uur bij hun baas keurig de klussen doen die gedaan moeten worden en in hun vrije avonden en weekenden minstens even veel tijd besteden, waarbij ze helemaal voluit gaan. Niet om bij te verdienen, maar om full speed alle creativiteit en kwaliteit die ze in zich hebben in te zetten voor een boven persoonlijk doel: goede en vrije software voor iedereen. Bovenstaand voorbeeld gaat steeds meer voldoen aan de definitie van Anne Stijkel (www.cocreatie.nl). Zij beschrijft co-creatie als een vorm van samenwerking waarbij mensen het beste uit zichzelf halen en dat samen met anderen inzetten om hun vanuit hun innerlijke roeping samen met anderen verantwoordelijkheid te dragen voor het grotere geheel, de gemeenschap, de aarde, de natuur.

Steeds vaker wordt de term co-creatie gebruikt om ons creërend vermogen aan te duiden wat we hebben met ons bewustzijn (o.a. het boek *'Co-creation'* van Vladimir Megre). Dit verdere verhaal gaat over het gezamenlijk creëren met gebruik van de enorme potentie van ons bewustzijn. Een potentie die vooral voor organisaties en bedrijven veel kan betekenen. Ook in de 'Theorie U' wordt hierover geschreven.

Hogere samenwerking, de essentie van co-creatie

Co-creatie betekent letterlijk samen creëren, samen scheppen. Ik noem dit 'hogere samenwerking'. 'Hogeschoolwerk' waarbij we ons bewustzijn gericht inzetten, goed afgestemd zijn, onszelf zijn, werken met zuivere intentie en aansluiten bij het groter geheel. Co-creatie heeft de potentie om veel verder te reiken dan gewoon 'dingen maken' of gewoon constructief samenwerken in organisaties en bedrijven. Je gebruikt het unieke menselijke vermogen om te manifesteren, om een idee uit de geest in de stof te brengen. Je mobiliseert hierbij extra krachten die ons ondersteunen in het creatieproces. Afhankelijk van ons bewustzijn werken die krachten in meer of mindere mate mee. 'Co' slaat enerzijds op samen met anderen creëren, in een team, groep of kring. Maar het duidt ook op het samen met anderen vormen van een netwerk, een onzichtbaar web van verbanden. In feite is sprake van een nieuw systeem met een eigen bewustzijn en intelligentie, wat in kwaliteit, heelheid en complexiteit ieders individuele bewustzijn overstijgt. De deelnemende individuen dragen dit systeem en zijn beurtelings spreekbuis of voeren dingen uit. Dit zal eerder leiden tot resultaten of producten van een hogere orde, meer afgestemd en bijdragend aan het geheel en aan geluk en welbevinden van individuen.

Bij co-creatie werk je samen als één organisme, met een gezamenlijk hart en een ziel waarop iedere deelnemer is afgestemd, allemaal deel van dat ene organisme. Alle afzonderlijke delen weten precies wanneer ze wat behoren te doen.

We krijgen inzicht in de essentie van co-creatie door te kijken naar de wijze waarop indianen in de 'Pow-Wow' of met de 'Talking stick' belangrijke vraagstukken oplossen. De groep zit in stilte bij elkaar, met de vraag in het midden. Als groep vormen zij samen een systeem. Ieder is afgestemd op zichzelf, op de gehele groep als systeem, op de ruimere omgeving waar het systeem deel van uitmaakt en op het gezamenlijke doel wat zij hebben. Als een persoon een impuls voelt, dan verwoordt hij als tijdelijke spreekbuis het weten wat zich op dat moment via hem kenbaar maakt. Ieder stemt zich vervolgens weer opnieuw af, inclusief wat al is gezegd. Soms is het uren stil omdat er geen impulsen zijn. Dit gaat net zo lang door tot de oplossing daar is.

Voorwaarden voor co-creatie

Co-creatie zoals hierboven benoemd gaat niet zomaar vanzelf goed. Het vraagt van de deelnemers een gerichte concentratie en ook in de organisatie moet aan bepaalde voorwaarden zijn voldaan:

Co-creatie begint met een droom, een hoger doel. Pas als een groep een gezamenlijke droom heeft is er een basis voor co-creatie. Een droom komt niet vanuit de ratio (de plek waar de meeste beleidsplannen vandaan komen), maar vanuit het hart. Het raakt ons verlangen. Een droom is het vele malen krachtiger dan de meeste doelen die we stellen. Het vraagt goede onderlinge afstemming om individuele dromen te bundelen tot een gezamenlijke droom. Soms ligt er een heel concrete vraag in het midden. In dat geval is het belangrijk om die vraag te koppelen aan de gezamenlijke droom.

Het ego en het eigenbelang is ondergeschikt aan het collectief belang. Voor personen betekent dit dat het niet meer gaat om gewaardeerd te worden. Dus exit met gevoelens als: 'ben ik het wel waard', 'heb ik eigenlijk wel wat te melden', 'zien ze me wel zitten', 'hoe kan ik scoren', 'als ze me maar niet weer onderuit halen', 'ik moet het wel goed doen'. Dit is immers allemaal eigenbelang van 'ons kleine ik'. Op organisatieniveau of als team speelt eigenlijk precies hetzelfde. Het eigenbelang is ondergeschikt aan het collectief. De vraag staat centraal wat de organisatie / het team bij kan dragen aan het groter geheel waar ze deel vanuit maakt en hoe zij hier het volle potentieel wat zij in zich heeft in kan zetten om dat te realiseren. Eigen winst staat niet voorop. Het zal hooguit een logisch gevolg zijn als het bedrijf inderdaad op deze manier bijdraagt aan de samenleving. Dit klinkt misschien erg altruïstisch, maar in de praktijk heb ik dit al op vele plaatsen succesvol zien werken.

Het systeem moet op orde zijn. Voor co-creatie is nodig dat zowel de deelnemende personen als de organisatie waarin zij samenwerken stabiel is. Deelnemers moeten voldoende zelfbewust zijn: zicht op wie je bent, op je gevoel, op hoe je handelt en in staat om je persoonlijkheid / ego een stapje terug te laten doen. Maar ook heldere, schone relaties en verbindingen binnen de groep, waardoor er vrije doorstroming van energie is. En gelijkwaardige positie van alle deelnemers / partners: ieder wordt gezien en gewaardeerd in zijn / haar volle potentieel, ongeacht de formele positie die iemand vervult. Als in een collectief of bedrijf wordt gewerkt met co-creatie is voldoende rust, onderling vertrouwen en een stabiele, goede interne organisatie nodig, als basis voor de co-creatie.

Alles draait om afstemming. Je bent als groep afgestemd op hetgeen je samen wilt gaan doen, neerzetten, creëren, dus op de droom, het doel wat je samen hebt, het vraagstuk wat moet worden opgelost. Je zou dit het 'midden' kunnen noemen, waar iedereen op is gericht. Daarnaast ben je als individu goed afgestemd op jezelf, op je eigen kern, je 'Hoger Zelf', dat deel in jezelf wat je eigen belang en het ego overstijgt. En je bent afgestemd op elkaar: samen vorm je een organisme. Tenslotte ben je goed afgestemd op het groter geheel waaraan je als groep met je co-creatie iets unieks toevoegt. Je werkt op zielsniveau samen, zowel onderling, als in verbinding met het geheel.

Voor de afstemming is je hart is het centrale orgaan. Je richt jezelf op je hart en je verbindt je van hieruit met het gezamenlijke doel, met de anderen in de groep, met het grotere geheel en met de hulp die er steeds weer blijkt te zijn in het proces van co-creatie.

Ieder moet zichzelf zijn, in de eigen zijns-kracht zitten, gecentreerd zijn en gericht op zijn eigen binnenkant; juist dan heb je toegang tot je begeleiding en tot essentiële informatie over de buitenwereld. Dan heeft wat je zegt authenticiteit. Dus ga niet inpluggen op de ander, want dan kun je hooguit dingen zeggen die eigenlijk die ander had kunnen zeggen. Of je laat je beïnvloeden in wat je zegt door wat je verwacht dat de ander wil horen. Dan ben je dus alweer teruggevallen op je ego.

Volg en vertrouw je impuls. Lever alleen een bijdrage als je duidelijk een impuls van binnen voelt. In het proces van co-creatie vorm je samen een organisme en ook één 'intelligentie'. Vanuit die intelligentie van het systeem dient zich steeds aan wie wanneer welke bijdrage dient te leveren om samen tot een uniek resultaat te komen. Dus luister voortdurend wanneer jij de spreekbuis of de handelende persoon bent. Je bent vaker stil dan aan het woord! Dit is per definitie spannend, want alleen jij voelt het moment dat jij jouw unieke bijdrage moet geven in het geheel.

Niet 'buffelen' en lijden, maar ontvangen en doorgeven. Essentie van co-creatie is dat wij niet zelf hard werken, maar dat het werk door ons heen plaatsvindt. Je geeft letterlijk ruimte aan de stroom die door ons heen werkzaam is, je bent 'instrument'. Als zodanig dien je dus ook beschikbaar te zijn. Tijdens het werk voelt dit zeer ontspannen en geeft dit veel energie. Eenmaal weer rustig thuis merk je dat het soms ook veel van je vraagt. Iedereen is even hard nodig en doet voluit zijn eigen taak, dus niet half of minder. Uitzondering is de situatie waarin iemand tijdelijk rust nodig heeft. Dan wordt die rol automatisch door anderen overgenomen (de creërende werking uit zich via anderen). Maar niet alles kan overgenomen worden, ieder uniek mens heeft zijn eigen onvervangbare toegevoegde waarde. En belangrijk om te weten: de sleutel voor een oplossing komt vaak via de mensen die zich het minst roeren.

Met co-creëren bouw je een gezamenlijk veld op. Een afzonderlijke persoon kan dat veld niet neerzetten, dat creëer je samen. Wel kan een persoon als bijdrage hebben dat hij weet wie wanneer een bijdrage dient te leveren. Of hij is goed in staat om een proces van co-creatie in gang te zetten, bijvoorbeeld door de energie bij de deelnemers goed te richten (uit het hoofd, weg van het ego, aansluiten op de fijnere trilling van het hart). Dit is een nieuwe invulling van begeleiding / leidinggeven. Dat gezamenlijk veld heeft een *leeg midden*. Als je spreekt of bijdraagt betreed je tijdelijk dit midden. Vervolgens stap je weer uit het midden en zo geef je ruimte aan anderen. Het veld wordt verstoord als iemand zijn ego laat gelden door persoonlijke belangen te laten spelen, of vanuit behoefte om zichzelf te profileren. Je bent dan niet meer afgestemd op het collectieve veld.

Zo binnen zo buiten. Met co-creatie kan alleen beweging in de buitenwereld in gang worden gezet, die in de binnenwereld van de deelnemers al is gerealiseerd. Dit oude alchemistische principe vraagt de deelnemers zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van hun eigen persoonlijkheid en bewustzijn.

Hobbels in het proces dienen te worden opgelost. Regelmatig lopen individuen tegen grenzen aan, oude persoonlijke thema's doemen op, iemand zit niet goed in zijn vel. Dan stagneert acuut het proces van co-creatie. Ook kan het proces stagneren omdat er tussen verschillende personen spanningen of conflicten zijn. Niets kan onuitgesproken en onopgelost blijven als je het proces van co-creatie voort wilt zetten. Spanningen tussen personen zijn altijd terug te voeren op blokkades bij de afzonderlijke individuen. Die blokkades moeten worden opgelost. Dat vraagt soms persoonlijk werk. Ervaring leert dat dit in een gevorderde groep heel snel kan. Binnen een co-creërend team is het niet meer de plaats voor proceswerk, maar voor open onder ogen zien van de situatie en stappen zetten die nodig zijn om de blokkade op te lossen. De wens en kracht van het groter geheel en de bedding van de groep zijn hier een belangrijke steun in de rug.

Diepere thema's uiten zich via groepsleden. Soms doemen onverwacht spanningen of blokkades op bij of tussen groepsleden. Dit raakt altijd aan persoonlijke thema's, maar regelmatig ligt de oorzaak bij spanningen die dieper in het systeem zitten. Dat systeem kan een organisatie zijn, waar een oude kloof tussen 2 groepen zich manifesteert via 2 representanten die bij de co-creatie betrokken zijn. Het systeem kan ook een heel land of het milieuprobleem in een stad zijn, waar niet opgeloste thema's in de weg gaan zitten als een groep middels co-creatie probeert dit geheel op een hoger plan te brengen. Het besef dat de blokkade niet op de eerste plaats persoonlijk is maakt het makkelijker om hier objectief en zonder emotie naar te kijken, waardoor het ook makkelijker oplost. Door dit te doen draag je tevens bij aan de oplossing voor het dieper liggend thema.

Transparantie, gelijkheid, vertrouwen, respect en vrijheid zijn voorwaarden. Genoemde begrippen zijn noodzakelijk om samen op een hoger plan te komen. Dit geldt voor alle teams die werken met co-creatie, maar zeker ook voor organisaties die hiermee willen werken. Dat vraagt vaak nog een flinke cultuurverandering in de organisatie, een andere manier van kijken naar hiërarchie en leiderschap.

Met co-creatie ontstaat iets moois en coherents. De afzonderlijke groepsleden zijn oneindig veel krachtiger en meer afgestemd dan wanneer ze alleen zouden opereren. Het vraagt oefening om dat met een groep te doen. Het leidt automatisch tot waardigheid en gelijkwaardigheid. Wat je creëert is vaak een wonder, heeft een enorme potentie en het is tegelijkertijd heel eenvoudig.

Co-creatie in deze tijd

We zijn in het speciale tijdvak van rond 2012 (2007 – 2015) aangeland. Een groot aantal profetieën voorspelt een ommekeer rond deze tijd. Het einde van een tijdperk, of zelfs van de kalender (volgens de Maya's). Minder bekend is dat alle profetieën ook heel duidelijk aangeven dat hetgeen zich rond deze tijd zal voltrekken geheel afhangt van de creatiekracht en de intentie van de mens. Niet onze wereld stopt, maar de voorspelbaarheid en de oude tijd stopt. Los van deze profetieën is duidelijk dat we aan de vooravond staan van veel verandering, van een nieuwe wereld.

De nieuwe tijd heeft als belangrijk kenmerk dat we niet langer gevangen zitten in de materie en mee hoeven deinen op de golf van ontwikkelingen waar we met zoveel moeite grip op proberen te krijgen. We dienen de oude mannelijke vorm van creatie en beheersing over de materie los te laten. We worden meer dan ooit medescheppers een meer vrouwelijke vorm, waarbij vertrouwen en het volgen van de stroom centraal staat. Ons bewustzijn (onze binnenwereld) beïnvloedt steeds sterker wat zich in onze buitenwereld voltrekt. Voor het eerst is voor een brede groep mensen het bewustzijn zo gegroeid dat we ons ook bewust zijn van onze creatiekracht, van het feit dat we medescheppers zijn en misschien ook wel van het feit dat wij met ons bewustzijn het reilen en zeilen in ons leven, in ons bedrijf en zelfs van de hele aarde bepalen. Velen zijn zich al langer bewust dat we zo onze eigen microkosmos vormgeven. De wet van oorzaak en gevolg heeft ons vele lessen geleerd. Onze persoonlijkheid is erdoor geslepen en we hebben onze omgeving directe leefomgeving hiermee bepaald. Het bijzondere van deze tijd is dat we vele malen krachtiger zijn geworden in creëren dan ooit tevoren en vooral dat we het niet langer alleen doen. Om werkelijk ons volle potentieel van creatie te benutten, dienen wij ons te verbinden met anderen, zodat ons gezamenlijk bewustzijn een krachtig netwerk vormt. We moeten ons ego overstijgen, maar tegelijkertijd ons ego én onze bedrijven blijven ontwikkelen, maar steeds zodanig dat het niet alleen goed is voor onszelf, maar vooral ook dat het goed is voor de ander en voor het groter geheel (triple win). Ons bewustzijn zal zich steeds verder ontwikkelen en onvoorwaardelijke liefde en eenheidsbewustzijn worden de basistoon van ons lichaam, onze gevoelens en ons denken.

Verdieping in training 'Bewustzijn in bedrijf'

Co-creatie, zoals hierboven uitgewerkt geeft een enorm potentieel voor bedrijven en organisaties. Het vraagt een andere kijk op leiderschap, hiërarchie, organiseren en samenwerken. De training 'Bewustzijn in bedrijf, leidinggeven aan de nieuwe wereld' geeft verdere verdieping en bevat concrete tools om dit te realiseren. Start eerstvolgende training: 24 november 2010. Informatie en aanmelding: www.bewustbedrijf.nl