

JanPieter van Lieshout

Het fenomeen DanceScan

De ontdekking en ontwikkeling van een
methode voor feedback





Op 8 jarige leeftijd verbaasde JanPieter de balletjuf van zijn zus door spontaan de pirouettes na te dansen die zij had voorgedaan.

Dit talent bleek de voorbode te zijn van de DanceScan. Al 25 jaar kopieert 'de Dansmeester' zoals hij wordt genoemd, de beweging van mensen met het doel om duiding te geven aan wat hij daarbij denkt voelt en ervaart.

Zijn zorgvuldig gekozen woorden raken de deelnemers. Het komt ontroerend dichtbij. Het citaat 'Toon me uw dans en ik zal u zeggen wie u bent', klinkt aanmatigend. Toch bewijst JanPieter bij elke scan die hij maakt de juistheid ervan. En steeds leidt het weer tot verbazing...

JanPieter van Lieshout

Het fenomeen DanceScan

De ontdekking en ontwikkeling van een methode voor feedback



Inhoud

Voorwoord

Passietekst DanceScan

Het ontstaan van de DanceScan

Ontwikkeling naar Teambuilding workshop

De workshop DanceScan uitgelegd

DanceScan Intensive

Verdere uitbouw

Online DanceScan

De Interactieve DanceScan

De TeamScan

Verdere ontwikkelingen

De DanceMasters' Keynote 'Empathic Brain'

Met de DanceScan op reis...

Nawoord

Appendix I: Flow management en Flow Kompas

Appendix II: Biografie

Voorwoord

Met vooraf vast de hartelijke groeten van JanPieter!

Eerlijk gezegd zijn de mooiste dingen mij in het leven gewoon komen aanwaaien. Zo lijkt het althans. Toen ik erachter kwam dat ik op een mij onbekende manier begon te denken, voelen en ervaren wanneer ik anderen ging nadansen vond ik dat een vreemde gewaarwording.

Wijzelijk (zo dacht ik) hield ik die gekkigheid voor mijzelf. Ik had echt het idee dat ik, wanneer ik hier ruchtbaarheid aan zou geven, in een inrichting opgenomen zou kunnen worden.

Hoe anders zou het allemaal lopen! In dit boek vertel ik het verhaal over de geboorte en de ontwikkeling van de DanceScan. Inmiddels ben ik erachter gekomen dat het mij helemaal niet is komen aanwaaien.

Dagelijks dansen vanaf mijn 16e jaar maakte dat mijn hersenen zich anders hebben ontwikkeld dan wanneer ik mijn HTS had afgemaakt en bij mijn vader in het aannemersbedrijf terecht was gekomen.

In januari 2020 hoorde ik dit -juist voor de uitbraak van de Covid-19 pandemie- van niemand minder dan Prof. Eric Scherder. In zijn presentatie 'Dancing and the brain' toonde hij aan de hand van hersenscans dat de scan van een dansersbrein er heel anders uitziet dan die van mensen die niet met grote regelmaat op muziek bewegen.

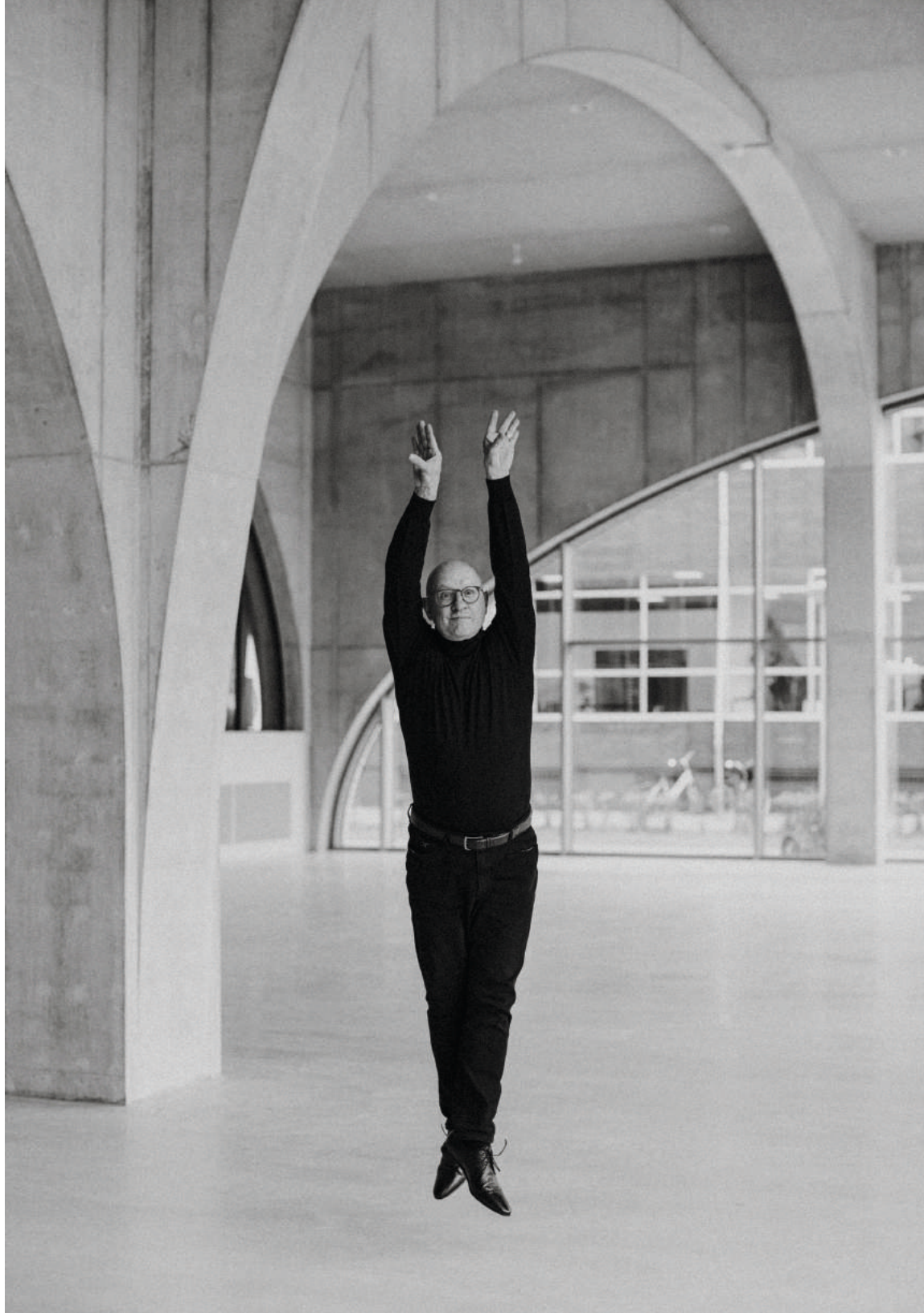
Wetenschappers hadden ontdekt dat dansen de ontwikkeling van het brein stimuleert door het activeren van de zogenaamde 'witte massa'. Bij eerdere studies, van rond de eeuwwisseling, werden bij toeval de later genoemde 'spiegelneuronen' ontdekt toen in een laboratorium een onderzoeks-aapje naar een ander, ook op meetapparatuur aangesloten aapje keek die een banaan aan het eten was.

De weergave van de werking van de hersenactiviteit was bij beide aapje gelijk! Dit was een typisch voorbeeld van serendipiteit. Het hersenonderzoek had namelijk helemaal niet het doel om een dergelijke werking te vinden.

Het viel een universitair medewerker tijdens het overwerken op dat de hersenmetingen bij beide aapjes overeenkwamen. Dit werd nader onderzocht en bleek zo waardevol dat er zelfs, zoals gezegd, een woord voor werd bedacht: 'spiegelneuronen'. Het bleek een speciale groep zenuwcellen te zijn die ons helpen instinctief en vrijwel direct te begrijpen wat anderen ervaren.

Aangezien dit boek niet pretendeert een wetenschappelijke studie te zijn tref je geen voetnoten of verwijzingen hiervan aan. Ik verwijs naar internet waar je veel studies hierover kunt vinden. Zonder dat het bij mij persoonlijk wetenschappelijk is vastgesteld meen ik toch een verklaring gekregen te hebben voor het fenomeen van de DanceScan.

Mijn dansleven creëerde onder mijn schedeldak een dansersbrein zonder dat ik mij daarvan bewust was. De mogelijkheden die mijn brein biedt hebben al vijf-en-twintig jaar mensen in verbazing gebracht. En, geloof het of niet, ook ik verwonder mij er keer op keer over.



Passietekst DanceScan

Op verzoek van Marcella Bos schreef ik de passietekst DanceScan voor ons gezamenlijk project 'Schatgraven'. Het werd een van de mooiste programma's die met de DanceScan als uitgangspunt zijn ontwikkeld. Marcella en ik zijn nog altijd van plan hiervan een reprise te organiseren.

Bij de DanceScan haal ik het beste uit mijzelf. Ik werk op de toppen van mijn vermogens. Mijn waarneming komt op het hoogste niveau. Ik breng de deelnemers tot dans. Het enige dat daarbij telt is veiligheid. Enkel daar ligt mijn aandacht. Dan laat ik muziek horen waarop de deelnemers tot zelfexpressie komen.

Terwijl ik meedans neem ik ieders beweging zonder oordeel in me op. Nu cijfer ik mijzelf weg. In egoloosheid dans ik de ander na. Het is alsof ik een kijkje kan nemen in diens hart en ziel. Ik denk, voel en ervaar niet meer zoals ik dat in het dagelijks leven doe. Door me letterlijk en figuurlijk te verplaatsen in de ander voel ik wat de ander beweegt.

Zorgvuldig omschrijf ik wat ik gewaar wordt. Daarbij ben ik blij dat ik ook een dichter ben. Mijn woorden weeg ik op een goudschaaltje, soms wordt het poëzie. Niet om poëtisch te zijn, maar om zo precies en respectvol mogelijk te omschrijven wat ik voel, wat ik denk en wat ik ervaar als ik de ander dans.

Ik beleef het telkens weer als een sacraliteit. Het wordt ook stil in de ruimte. Je kunt een speld horen vallen tijdens dit werk. Mensen herkennen veel van zichzelf en van de ander.

De dans is niet meer het instrument dat ik gebruik, het is andersom. De dans gebruikt mij, als spreekbuis voor het onthullen van de blinde vlek, van vrij te geven informatie uit het bereik van vermijden en verbergen, en de kostbaarheden te onthullen die nog in het onderbewuste liggen te wachten om opgediept te worden.

Het resultaat is er altijd een van herkenning en verbazing met stof tot nadenken en verwerking voor verdiepte zelfkennis en inlevingsvermogen tot de ander.

De kunst ligt in de volledige wegcijfering van mijn eigen 'ik'. Toch is het juist in die leegte dat ik mijzelf ten diepste leef, mijn flow ervaar. Dat ik weet dat ik het hoogste geef dat in mij is.

Ik voel mij een begenadigd man om het instrument te mogen zijn van een fenomeen als de DanceScan en daarmee het verborgen rendement in de mens te mogen ontsluiten.

Het ontstaan van de DanceScan

Hoe op een warme herfstavond in 1999 zich het wonder voltrok. De geboorte van de DanceScan.

In de nazomer van 1999 had ik een bijzondere ontmoeting die het begin zou worden van een nieuw leven in de dans. Tijdens een wandeling in de omgeving van 's-Hertogenbosch zag ik op het terrein van Kasteel Nieuw Herlaar een vrouw bezig met de bloemen in haar tuin. Spontaan kwamen wij in gesprek.

Het bleek Myrke Stalman te zijn die samen met haar man Chiel van der Linden de verwaarloosde ruïne nieuw leven inblies als kinderkasteel. Het echtpaar was ook actief in de wereld van organisatieadvies en teambuilding.

Toen Myrke hoorde dat ik kersvers met de door mij ontwikkelde Sensedance methode teambuildingsessies met dans was begonnen, nodigde zij mij spontaan uit om een dansavond te verzorgen voor 24 managers van KPN telecom die zich in een trainingstraject ter voorbereiding van de millenniumwisseling bevonden.

Dit aanbod werd door mij met beide handen aangenomen. De leergang naderde zijn afronding. Men zou nog voor twee modules bij elkaar komen.



Bijschrift komt hier en kan verder uitlopen over meerdere regels. de uitlijning is rechts

Op de betreffende avond ging ik met de groep aan de slag. Er was geen enkele gêne jegens elkaar of tot de dans. Voor de pauze hadden we al zeven dansen gedaan. Voor Chiel, Myrke en de deelnemers in de groep verliep de avond uitstekend. Ik was echter ontevreden.

Natuurlijk kende ik de intrinsieke waarde van de dans, maar ik voelde dat ik een meerwaarde te brengen had. In de pauze zonderde ik me af en dronk thee.

De gedachte kwam bij me op om Chiel te vragen of ik de deelnemers feedback mocht geven over hun dans. De non-verbale communicatie in de dans zegt immers veel over de mens. Chiel vond het best.

Na de pauze vertelde ik de groep het plan. Maar ik wist niet goed hoe te beginnen. Ik keek naar de eerste manager die ik feedback wilde geven en stelde mij zijn dans voor. Als vanzelfsprekend had ik ieders dans in mijn geheugen opgeslagen. Ik zocht even hoe ik dit zou aanpakken. Ik besloot zijn dans te kopiëren.

Moeiteloos volgde hierop de uitleg van mijn gevoelens, gedachten en ervaringen in deze dans. Zo ging ik van de een naar de ander en zodoende kreeg iedereen een persoonlijke feedback, zonder dat de deelnemers opnieuw in beweging moesten komen.

Tijdens mijn werk kon je een speld horen vallen. De reacties liepen uiteen van verbazing tot ongeloof. Men had zichzelf en de ander duidelijk in de feedback herkend. Sommigen waren boos omdat zij dachten dat het doorgestoken kaart was en dat Chiel en Myrke mij vooraf over hen hadden ingelicht. Ik wist niet wat me overkomen was. De DanceScan was geboren. Ik voelde dat deze vondst de basis zou worden voor mijn nieuwe toekomst met Sensedance.

Ontwikkeling naar Teambuilding workshop

De duizelingwekkende eerste jaren waarin vooral veel sprake was van synchroniciteit.

De kennismaking met trainer/coach/schrijver Albert Sonneveld was er een uit duizenden: het was alsof wij elkaar al eeuwen kenden. Ik werd direct uitgenodigd voor zijn verjaardagsfeest, daar sprak ik met hem over de DanceScan.

Omdat hij dit wel eens wilde meemaken huurde hij een zaaltje vlakbij zijn kantoor in Zaltbommel en nodigde daarvoor belangstellenden uit. Onder de genodigden was Justin van Gennep. Justin had mij leren kennen op het congres ‘Waardengedreven Leiderschap’ waar ik, gesponsord door De Baak, aan kon deelnemen.

De door Albert georganiseerde middag werd een succes. Daags daarna, tijdens een wandeling langs de Waal opperde Albert het idee, mij uit te nodigen om zes workshops te geven voor high potentials van een groot uitzendbureau.

Ik sprak mijn twijfels daarover uit. Hoe kon ik garanderen dat de gave van de DanceScan op elk moment oproepbaar was? Albert was er zeker van dat die kwaliteit steeds stante pede beschikbaar zou zijn. “Hoeveel zou zo’n workshop moeten kosten als het 100% in orde is?”, vroeg hij.

En op het noemen van mijn dagdeeltarief zei hij: “Oké, dan betaal ik je de helft en dan hoeft jouw kwaliteit niet 100% te zijn”. Een brede glimlach bezegelde de afspraak.

De workshops waren zeer vermoeiend, maar ook een succes. Na de tweede keer vroeg Albert of hij mij het volle bedrag mocht betalen. Nee dus! Na de zes workshops mocht hij dat wel. Mijn twijfel was overwonnen!

De workshop DanceScan uitgelegd

Hoe het neurologisch in zijn werk gaat laat ik graag aan specialisten over. Ik beperk mij dan tot het beschrijven van mijn aanpak.

Terugkijkend liep toen alles vanzelf. De DanceScan bleek een waardevolle methode van feedback voor het bedrijfsleven en organisaties te zijn.

Dans was in de ‘Corporate world’ heel ongebruikelijk. Organisaties in veranderingsprocessen wisten dat je veel kon bereiken door medewerkers op een leuke manier uit hun comfortzone te halen.

Na vijftwintig jaar verschijn ik nog steeds veelal als ‘mystery guest’. Vooraf leer ik de voornamen van de deelnemers uit het hoofd zodat ik zo persoonlijk mogelijk kan werken. Tijdens de uitleg van het Flow-kompas (zie Appendix I) dat een cognitieve verklaring geeft van mijn werk lijkt het erop alsof ik een ‘gewone’ trainer ben.

Na de uitleg neem ik de groep mee in de eerste dans. Maar voordat ik die inzet controleer ik of de kennismaking goed is gegaan. Ik kijk de cirkel rond en noem de deelnemers dan één voor één bij hun naam.

Steevast is de verbazing groot. In die verbazing vraag ik ze om op te staan, een stapje naar voren te maken, een opzij en een naar achteren, telkens onderbroken door tweemaal lichtjes de knieën te buigen. Dat is de eerste dans.

Groot is de hilariteit wanneer we dat op muziek doen terwijl ze met gekruiste armen elkaars handen vasthouden. Deze dans begint snel te vervelen. Op het moment dat ik merk dat dit toeslaat stop ik de dans en stel mij voor als de dansmeester zoals ik bekend ben.

We vervolgen met een losse en energieke dans uit West-Afrika, waarbij ik niet vergeet het Sensedancemotto: ‘Er zijn geen fouten, alleen maar variaties’ te benoemen.

Na een derde, meditatieve dans sluiten we het eerste deel van de workshop af met een best sierlijke dans op rustige muziek die we eerst in de kring en daarna solo dansen. Ik heb dan al verteld dat hierna een pauze volgt waardoor mensen spontaan applaudisseren voordat ze een drankje gaan nemen.

Na de pauze leg ik uit dat zij klaar zijn met dansen, maar dat het voor mij nu pas echt gaat beginnen, door vanuit mijn herinnering, elke deelnemer na te dansen en te vertellen wat ik denk, voel en ervaar terwijl ik hun dans kopieer. Ik leg uit dat ik in de eerste persoon enkelvoud spreek, omdat het slechts gaat over wat ik als JanPieter ervaar in hun dans en dat het wat mij betreft niet hoeft te kloppen.

Ik kan het dus mis hebben. De ervaring leert dat dit slechts zelden voorkomt. Mensen herkennen zichzelf en de ander en vinden het wonderlijk hoe zij op positieve wijze beschreven worden vanuit hun dans.

DanceScan Intensive

Hoe een extra dagdeel grote verdieping kan brengen.

Inmiddels heb ik de DanceScan in heel wat branches mogen doen. Van organisaties in het Publiek Domein zoals ministeries, provincies en steden, waterschappen en woningbouwcorporaties tot bank/investerings- en verzekeringswezen, multinationals in de auto-industrie, hotelketens en vooral ook in de mooiste leiderschapsprogramma's en retraites.

Het bracht mij in vele Europese landen en enkele malen ook daarbuiten. Steeds vaker kreeg ik de uitnodiging om de DanceScan op te laten volgen door een verdiepingsslag. De gebruikelijke workshop vindt dan in de ochtend plaats. Na de lunch is er ruimte voor reflectie. Steeds kan ik teruggaan in de dans van de deelnemers waardoor verdiepingsvragen kunnen worden beantwoord.

Bij dit werk komt alles wat ik in mijn leven heb geleerd tot uitdrukking. Als ik er over nadenk dan gaat het allereerst over de zelfkennis die ik in mijn leven heb opgedaan. Door levenservaring, door de bestudering van oude wijsheidstradities die gericht zijn op zelfkennis en door de leiderschapsprogramma's in de rol van deelnemer.

In dat kader noem ik van harte twee mensen die hierin een grote rol hebben gespeeld: de Belgische Dirk Oelliebrandt en zijn vrouw Katrien Laurens. Ik heb groot respect voor hen. Dirk creëerde de leergang 'Alchemie van Leiderschap'. Ik herinner mij de kennismaking met Dirk tijdens een promotiebijeenkomst voor zijn leergang in een klein kasteel in de nabijheid van Breukelen.

Ik ging daar met de nodige scepsis naar toe en ik was eigenlijk niet van plan om een dergelijk programma te gaan volgen. Toch werd ik als een magneet aangetrokken door de oprechtheid van Dirk en de wijsheid die hij uitstraalde. Het gebruik van het woord 'alchemie' vond ik een

aardige marketing-vondst. Maar tijdens het eerste leiderschapsreis die ik onder zijn leiding meemaakte ondervond ik de verbluffende waarde van de innerlijke alchemie die opgewekt kan worden door meditatie, lichaamswerk, verdiepingscolleges en door de verrassende manier waarop wij als deelnemers steeds weer buiten onze comfortzone werden gebracht.

Ik heb Dirk beloofd om over deze ervaringen niet in detail te treden omdat het de ervaring van potentiële deelnemers nadelig zou kunnen beïnvloeden. Ik kan je echter verzekeren dat ze een diepe transformatie in mij hebben bewerkstelligd die tot de dag van vandaag doorwerkt.

Ik volgde het gehele curriculum dat hij aanbood op bijzonder plaatsen in Zwitserland, Ierland, Frankrijk, Engeland, China en La Palma, het kleinste van de Canarische Eilanden. De reizen hebben mij vooral geconfronteerd met de negatieve werking van mijn beperkende overtuigingen. Ik ben mijzelf 'enorm tegengekomen' zoals dat heet.

Die confrontaties waren weer aanleiding tot het inschakelen van coaches en therapeuten om er voor te zorgen dat ik werkelijk mijzelf kon zijn. Pfff... als ik er aan terug denk dan is het een hele reis geweest.

Dirk en Katrien bleken de juiste gidsen op mijn pad te zijn, vooral omdat zij altijd uitgaan van de werking van een gezond lichaam. De vitaliteit van het lichaam als uitgangspunt voor een leven in balans bleek voor mij als dansmeester de juiste invalshoek voor mijn persoonlijke groei.

Ik had echter niet alleen zelfkennis te leren. Als dansschoolhouder had ik al veel kennis opgedaan tijdens managementcursussen. Door mijn werk bij LüdersParner (LP) in Duitsland zag ik goed opgeleide en bekwame consultants aan het werk.

De vaste werkwijze van dit organisatieadviesbureau was dat alle trainingen werden verzorgd door een duo van organisatieadviseurs.

Heins-Werner Lüders stuurde mij op pad met zijn beste professionals. Het was heerlijk om met hen samen te mogen werken. En, oh... wat heb ik veel van hen mogen leren!

Ik leerde ook veel van Heinz-Werner maar dat was geen pretje. Het was een grote uitdaging om hem te vergezellen. Mijn inbreng was dan DanceScan en de theorie van Emotionele Intelligentie. Heinz-Werner daagde mij uit om de deelnemers praktische ervaringen op te laten doen, om die daarna theoretisch te onderbouwen.

Dat deed hij volstrekt impulsief zodat ik vooraf nooit wist wat er die dag zou gaan gebeuren. Het was spannend en buitengewoon stressvol. Onder de hoede van de Duitse collega's leerde ik alle interventies waaruit de leiderschapstrainingen waren opgebouwd.

Zij waren buitengewoon geïnteresseerd hoe de dans kon worden ingezet om cognitieve processen te laten beklipen. Terugkijkend werd LP een laboratorium voor dansinterventies in bedrijfsleven en organisaties, waar doctoren en professoren uit de veranderkunde naast mij optrokken.

Met name noem ik daarbij Dr. Peter Boos en de in 2020 overleden Dr. Jurgen Zehrfeld. En toen er voor een nieuwe lichtung van high-potentials een interne opleiding in de unieke LüdersPartner methodiek werd verzorgd kreeg ik de kans om deel te nemen. Met beide handen heb ik deze aangenomen. Tjonge... wat heb ik daar veel geleerd! Mit deutscher Gründlichkeit!

Verdere uitbouw.

In 2005 bevond Duitsland zich in een crisis waardoor mijn werk daar stagneerde. Ik besloot mijn pijlen op nieuwe doelen te richten..

Wat ik in Duitsland leerde was gericht op multinationals. Nuchter en zeer praktisch gericht. Maar het kon nog dieper en verder. Wat volgde waren drie stromingen die de organisatie advieswereld van die tijd zouden beïnvloeden.

Coaching, Systemisch werk en NLP. In 2005 slaagde ik voor mijn NLP-Master (opgeleid door Jan Lemmens) en mijn eerste coaching opleiding en startte mijn coaching praktijk. Een dynamisch vak dat zich in de loop van de tijd enorm heeft ontwikkeld. In 2022 slaagde ik voor de opleiding Effortless Coaching waarin de nieuwste interventies werden aangeleerd.

Een opleiding in systemisch werk heb ik nooit gevolgd. Wel heb ik samen mogen werken met de toppers op dit vakgebied: Johannes Schmidt, een van de eerste adepten van grondlegger Bert Hellinger en de Nederlandse Jacob Stam, oprichter van het Hellinger Instituut in Groningen. Zij zagen de DanceScan als een methode om systemische te werken. En ik moet zeggen: toen ik het eerste boek van Bert Hellinger las vielen ook mij de gelijkenissen op van wat hij in zijn boek beschreef en wat ik tijdens een DanceScan ervaar.

Tot slot noem ik Ir. Daniel Ofman. Ook met hem heb ik samen mogen werken. Zijn kernkwadranten theorie heeft mij geholpen om wat ik in de dans ervaar te verduidelijken, niet alleen voor mijzelf, maar ook voor de deelnemers. Het komt regelmatig voor dat ik naar de flipover loop om kernkwadranten te tekenen die stagnerende samenwerking verheldert.

De combinatie van al die kennis en ervaring maakt dat ik een gereedschapskist aan interventies in mij draag naar believen geopend wordt tijdens de verdiepingsslagen van de DanceScan Intensive.

Het is wonderlijk hoeveel diepgang dit voor de deelnemers brengt, vooral ook omdat iedereen bij het proces wordt betrokken. Mijn duiding wordt vergeleken met de dagelijkse werkpraktijk en talloze voorbeelden passeren de revue. Aangezien ik vaak samenwerk met trainers in langer durende trajecten leveren ook zij input. Dat maakt dat er een gelaagdheid ontstaat die op een andere manier niet snel kan worden bereikt.

Online DanceScan

Hoe ik er in het jaar 2020 toe gebracht werd de DanceScan ook online in te gaan zetten.

De lockdowns als gevolg van Covid-19 brachten een immense vernieuwing in mijn aanbod. Al vele jaren had ik weerstand tegen online werk.

De verplichting om thuis te werken maakte dat ik mijn eerste coachingsessie via MsTeams ging doen. Dat was voor mij een openbaring! Ik hoorde en zag de coachee niet alleen, maar ondanks het beperkte beeld kon ik hem ook voelen.

Ik schreef erover op LinkedIn en eindigde de post met de woorden: “wie weet kan ook de DanceScan online...” Kort daarna reageerde een dame die ik niet kende. Zij wilde het online avontuur graag aangaan.

Ik dacht na over hoe ik de virtuele privé DanceScan zou aanpakken. De sessie beginnen met een kennismaking was geen optie. Immers: hoe minder voorinformatie ik heb hoe spontaner de scan. Ik besloot tot een eenvoudige oefening op muziek, eerst langzaam, en vervolgens in dubbel tempo. Het is een oefening uit het repertoire van Rudolph Laban. Met je voeten en handen wijs je de hoeken van de ruimte aan die je als danser maximaal kunt innemen terwijl je op de plaats blijft staan.

Daarna de oefening die ik gebruik wanneer ik weinig tijd krijg om te scannen. Ik zet muziek op en verzoek de deelnemers om met de ogen dicht te voelen wat er in het lichaam wil bewegen zonder het daadwerkelijk te doen. Na een halve minuut vraag ik hen de beweging toe te staan. Na weer een halve minuut nodig ik hen uit de beweging groot te maken en tot slot helemaal vrij te zetten. Desgewenst tot het niveau van Freak-Out! Niet dat ik dit nodig heb in de scan, maar er zijn deelnemers die dit extroverte deel missen wanneer ik het achterwege laat.

In totaal neemt dit alles nog geen 4 minuten in beslag. Dan ga ik nadoen en vertel wat ik gewaar word tijdens het nadansen. Het resultaat bleek even doeltreffend te zijn als tijdens een fysieke bijeenkomst.

Om de garantie te hebben dat het steeds goed zou gaan heb ik belangstellenden uit het buitenland de gelegenheid gegeven om online kennis te maken met de feedbackmethode. Na een vijftal geslaagde try-outs besloot ik de privé online DanceScan in mijn portfolio op te nemen. De opzet is ook heel geschikt voor de fysieke versie die ik al langer aanbood maar die nu in deze versie wordt uitgevoerd.

Op de dag van dit besluit kreeg ik een telefoontje van een van mijn vaste opdrachtgevers. Vele jaren gaf ik met de DanceScan inzichten die op een andere manier moeilijk te openbaren zijn. En je begrijpt het al: hij vroeg mij of ik een groep online kon scannen. Vanwege de goede relatie durfde ik dit experiment aan.

Als vergoeding vroeg ik feedback op de online workshop. Die heeft mij geholpen om het concept verder uit te werken en te perfectioneren. Ook hier volgden nog enkele try-outs met internationaal opererende organisaties.

Voortschrijdend inzicht maakte de workshop steeds beter. Zo blijken de animaties van het Flow-kompas en 'The Importance of Dancing like an Idiot' van de School of Life uitstekende voorbereidingen tot de online workshop te zijn.



Een kenmerkende beweging uit de workshop Online DanceScan gemaakt in mijn thuisstudio. Op de tweede foto is te zien hoe ik in beeld kom bij de deelnemers thuis.

De Interactieve DanceScan

Het wonder van de geboorte van de DanceScan herhaalt zich in Zweden met de komst van een nieuwe telg in de Sensedance familie.

Een van mijn grote leermeesters, de befaamde organisatieadviseur Heinz Werner Lüders uit Duitsland was de eerste die op het idee kwam om deelnemers zelf een scan te laten maken. Toen hij deze gedachte aan mij opperde stond ik daar nog helemaal niet voor open, ik voelde er zelfs weerstand bij.

Maar zoals zo vaak wanneer mij een idee wordt aangereikt heeft het wat rijpingstijd nodig. Soms komt het dan zo maar aangewaaid. Dit overkwam mij in Zweden tijdens het Ångsbekke festival.

Onvoorbereid kwam ik daar aan en bevond mij plotsklaps op een groot festivalterrein met duizenden deelnemers. Op een centrale plek stond een enorm overdekt publicatiebord waar het rooster van alle workshops te zien was. Links en rechts daarvan hadden de facilitators foto's van zichzelf en beschrijvingen van hun werk aangebracht. Met één kort regeltje in de matrix met in de linker kolom de aanvangstijden en in de bovenste regel de locaties stond mijn workshop aangekondigd: 'DanceScan by JanPieter van Lieshout, The Netherlands'.

Die avond ging ik de zaal bekijken. Het bleek de zolder van een enorme schuur met de afmeting van een kathedraal te zijn! Ik maakte de inschatting dat hier vele honderden mensen in zouden kunnen dansen. Aangezien er geen reclame voor mijn workshop was gemaakt was het niet te verwachten dat een dergelijk aantal zich de volgende ochtend zou melden.

Tot mijn schrik en verbazing bleek dat de volgende dag tòch het geval. Ik werd ineens geconfronteerd met een gezelschap van 600 deelnemers. Op dat moment kwam al mijn vakkennis en -ervaring van pas. Zonder dralen nodigde ik de aanwezigen uit om op de houten vloer te gaan zitten zodat ik overzicht had en zij mij goed konden zien. Ik

vertelde mijn verhaal en koos zeven

vrijwilligers die door mij gescand wilden worden. Nadat ik hen gescand had vormden de deelnemers 200 groepjes van drie personen die onder elkaar uitmaakten wie als deelnemer A, B of C aan de beurt zouden komen om elkaar te scannen.

Terwijl een van de drie met de ogen gesloten ging dansen op de muziek keken de beide anderen toe. Op mijn signaal gingen zij meedansen waarbij zij de ander zo getrouw mogelijk nadeden om daarna te duiden hoe zij de dans ervaren hadden.

Wat bleek? Iedereen herkende de feedback die anderen gaven. Spontaan had mijn portfolio zich ineens uitgebreid met een nieuwe loot aan de stam: de interactieve DanceScan.

Een spraakmakende workshop wanneer een massale groepsactiviteit gewenst is, waarbij diepgraven niet nodig is maar waarin mensen ervaren hoe onbewust bekwaam zij zijn in het vertalen van de nonverbale communicatie van de medemens.

De TeamScan

De waarde van kritisch denkende cliënten: klantvragen leveren nieuwe impulsen op...

In mijn portfolio neemt de TeamScan een bijzondere plaats in. De hiervoor genoemde interventies van dans zijn allemaal gebaseerd op het begrijpen van mensen door hun bewegingen op muziek na te doen en te duiden welke inzichten zich dan aandienen. De TeamScan is niet op die leest geschoeid.

Toch past deze in dit boek vanwege het feit dat ook de TeamScan weer is voortgekomen vanuit de vraag van de klant die de DanceScan heeft meegemaakt. “Kun je nu je de persoonlijke scans hebt gemaakt ook iets zeggen over het team?” Deze vraag komt met regelmaat terug. Het klinkt heel commercieel wanneer ik dan zeg: “dat is een andere workshop.”

Bij de TeamScan geef ik de groepsopdracht om een eerder uitgevoerde dans te reproduceren of om zelf een dans te maken. Hierbij gaat het in wezen niet om het eindresultaat maar om de weg daarnaartoe. Wie doet wat? Wie doet niets? Wie neemt welke rol? Hoe is de groepsdynamiek? Wie neemt de leiding? Wie ondersteunt de leider? Zijn er saboteurs? Criticasters?

Zorgen die laatstgenoemden voor verdieping, hogere kwaliteit? Is er plezier of wordt er alleen amechtig hard gewerkt? Is er afstemming? Het leuke van de TeamScan is dat deze vragen ‘in het werk’ worden gesteld. Het gaat niet over gisteren of vorige week of maand maar over wat zich zojuist heeft afgespeeld.

De wezenlijke vraag is: Wat is er representatief voor wat er bij jullie dagelijks in het team gebeurt? Daar zitten verrassende inzichten. Terwijl je tijdens de workshop DanceScan een speld kunt horen vallen verloopt de TeamScan heel speels en interactief. Mijn rol -vaak samen met een medefacilitator- is er een van waarnemen en terugkoppelen

nadat iedereen er zijn, haar of hun zegje al heeft gedaan.

Soms ook met een verbinding naar de uitkomsten van de DanceScans als die eraan vooraf zijn gegaan. De speelsheid van de workshop en de openheid die ontstaat door het gebruik van de dans als methode maakt dat zelfs taboe-thema's aan de orde kunnen komen en op ontspannen wijze worden aangekaart.

De workshop geeft een frisse en nieuwe kijk op de samenwerking en kan zelfs trauma's, frustraties en weerstanden wegnemen, laten wegsmelten als sneeuw voor de zon. Of zoals een Duitse klant het verwoordde: "Es verpufft!"

Verdere ontwikkelingen

Niet alleen cliënten inspireerden mij tot vernieuwing. Opnieuw kwam er onverwachte impuls vanuit mijn vriendenkring.

Het effect van de lockdowns tijdens de Covid-19 pandemie was tevens dat nieuwe ontwikkelingen in een stroomversnelling kwamen. In die periode werden alle geplande workshops geannuleerd.

Wat vooraf ging? Op een ochtend in 2018 werd ik wakker gebeld door een van mijn vrienden. Robin Heukels. In 1999 had ik hem leren kennen bij de Rederijkerskamer “Moyses’ Bosch’ waar ik twee jaar daarvoor het lidmaatschap had gekregen. Hij was 20 jaar en blonk toen al uit in een vakgebied dat nog in de kinderschoenen stond: internet marketing.

Wij werden vrienden. “JanPieter, ik heb over ons gedroomd”, zo begon hij het telefoongesprek. “Wij stonden samen op het toneel van een zaal met duizenden mensen en wij begeesterden hen met de effecten die de Interactieve DanceScan voor hen kan betekenen.

Dezelfde ochtend dronken wij samen thee. Ruim een jaar hadden wij er voor nodig om vorm te geven aan een try-out die op vrijdag 19 april 2019 plaatsvond in de kapel van een voormalig klooster in Oss. De workshop Interactieve DanceScan was uitgebouwd tot een volledige seminar-dag met alle wetenschappelijke onderbouwing die wij hadden kunnen vergaren.

Het werd een groot succes en er werd een datum geprikt om deze werkvorm als primeur in de markt te zetten. Dit plan werd doorkruist door de lockdowns tijdens de Corona pandemie. Robin en ik belden elkaar om de gevolgen van de lockdown op onze samenwerking te bespreken. “Ik denk dat ik mijn werkzaamheden voor een half jaar stil leg”, zo hoorde Robin mij vertellen. Ik meende wat ik zei. Maar Robin maakte er korte metten mee.

Hij lachte mij vierkant uit. “Juist nu krijgen we de kans om de

onderbouwing nog beter te maken. Om websites te bouwen, om de community 'Connected People' vorm te gaan geven. Zijn enthousiasme was meeslepend en we zijn aan de slag gegaan.

Robin ontpopte zich als het masterbrein dat alle aspecten in het oog hield en er voor zorgde dat alle gefragmenteerde onderdelen van dit groots project samen werden gevoegd tot één geheel. Ik kan mij er af en toe over verbazen hoe ver we gekomen zijn en hoe dicht we bij de lancering van de nieuwe productlijn zijn gekomen. In het volgende hoofdstuk ga ik daar dieper op in.

De DanceMasters' Keynote 'Empathic Brain'

Ik hoop dat mij de tijd en gezondheid gegeven wordt om dit project de komende jaren verder uit te werken en gestalte te geven.

De DanceMasters' Keynote 'Empathic Brain' gaat over de verbinding die ons al sinds mensenheugenis ter beschikking staat. Elkaar te verstaan en te begrijpen zonder woorden.

De activatie van die vermogens zit hem in het activeren van de spiegelneuronen en de witte massa in het brein door elkaar te kopiëren terwijl we bewegen op muziek. Een vrolijke en beweeglijke Keynote die werkt als een energizer, maar die tevens diepgaande informatie geeft over de voordelen die de oefeningen in het dagelijks leven geven.

Niet alleen thuis, maar ook op de werkvloer, en last but not least: in de online omgeving. Samenwerken via online platforms als MsTeams en Zoom vragen om extra oefening om toegang te hebben tot de empathische vermogens die tijdens een fysieke ontmoeting onbewust in werking zijn. Het is wonderlijk om te ervaren hoeveel baat mensen bij deze oefeningen hebben en hoeveel beter mensen elkaar begrijpen. De effecten zijn al in een Keynote van 45 minuten te bereiken. De mogelijkheid om dagelijks te oefenen wordt geboden in de community waarvan men lid kan worden. Daarin wordt via e-learning lessen de informatie nog eens helder uitgelegd en zijn video's te zien die na gedanst kunnen worden. Je kunt als lid van de community ook oefenen met anderen in groepen die je zelf kunt samenstellen. Omdat het online is kan dat met mensen van over de hele wereld. Van belang is namelijk de feedback van anderen die vertellen dat de duiding die jij aan hun non verbaliteit geeft kloppend is en als juist wordt ervaren. Die terugkoppeling geeft je de zelfverzekerdheid om te kunnen vertrouwen op jouw empathisch brein. Hulp bij het maken van de e-learninglessen en de filmpjes voor social media kreeg ik van Axel Mulders. Toen ik zijn accounts 'Bewust Genieten' op TikTok en Instagram ging volgen kon ik

niet bevroeden dat ik hem op een dag in levende lijve zou ontmoeten. Toch gebeurde dat. Ik was in de sportschool aan het fitnessen toen ik hem in de gang zag lopen. Ik sprak hem aan, wij maakten kennis én een afspraak om elkaar te ontmoeten. Dat leidde tot vriendschap en samenwerking. Zo werd hij mijn vaste cameraman voor de community die Robin had bedacht. Dit soort wondertjes overkomen mij vaker in mijn leven. Volkomen onverwacht. Is het synchroniciteit of iets anders magisch dat dit stuurt?

Met de DanceScan op reis...

In de voorgaande hoofdstukken deelde in het avontuur van de afgelopen vijftientig jaren die aanvoelen als een persoonlijke reis. Maar ook letterlijk ging ik grenzen over...

In de afgelopen 25 jaar heeft de DanceScan mij op vele plaatsen in de wereld gebracht.

België, Canada, Colombia, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Italië, Luxemburg, Marokko, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Roemenië, Suriname, Spanje, Tsjechië, USA, Verenigd Koninkrijk, Zuid Afrika, Zweden, Zwitserland. Voor mijn gevoel waren het meer dan 25 landen, maar nu ik ze opschrijf blij ik mij daarin te vergissen.

Welgeteld blijken het er 23 te zijn. De locaties verschillen enorm. De workshop voor het Nederlandse Olympisch Dames Team Hockey vond plaats in de woonboerderij van hun medisch specialist. De jaarlijkse samenkomst van een studentendispuut bij het zwembad van het landgoed van een van de leden in Girona (Spanje). De top van Starwoodhotels in 'Le Meridian' te Marrakech. Voor een client van McKinsey in de tuinen van Heckfield Place in Hampshire en op de grasvelden van het estate van de familie Fentener van Vlissingen, ook in Engeland.

Bijzonder was de workshop die ik gaf in Chemnitz (Duitsland) op de eerste verdieping van een gloednieuw gebouw vlakbij de markt. Het voelde alsof ik mij in een aquarium bevond want de zaal was voorzien van een enorm venster waardoor de mensen die inkopen gingen doen ons zagen dansen. Het merkwaardige was dat niemand daar van opkeek. Dit in tegenstelling tot de reacties wanneer ik met een groep dans op een etage van een kantoorcomplex op de Amsterdamse Zuidas. Zodra we gaan bewegen komen diverse nieuwsgieringen in omliggende kantoorgebouwen voor het raam staan kijken. Ik dansten met groepen in fabriekshallen, op binnenplaatsen, kelders en ruimten van kastelen, in voormalige gemalen, kapellen en kerken, op zolders en in zalen

van paleizen, stijlkamers van grote herenhuizen, in boardrooms, boerderijen, scholen, universiteiten, torens en theaters. Meestal echter in vergaderzalen van conferentieoorden en hotels.

Ik vind het leuk om via LinkedIn te laten zien waar ik heb gewerkt. Daarbij laat ik zelden of nooit de deelnemers in actie zien. Hoewel dat veel meer de aandacht zou trekken doe ik dat vanwege de wet op de privacy bewust niet. Daarvoor is de toestemming van de deelnemers voor nodig en ik vind het na afloop van een workshop niet kies om daar naar te vragen. Dus post ik in plaats daarvan foto's van de plaatsen waar ik werk. Daar zitten unieke locaties bij. Ik dacht dat ik deze opzet zelf had bedacht. Toen ik daar eens met de door mij zeer bewonderde dans-collega Peter Rombouts over sprak liet hij mij fijntjes weten dat het hem was opgevallen dat ik dit idee van hem had overgenomen. Sorry Peter, maar bedankt voor het idee! Aan de reacties die ik er op krijg zie ik dat het werkt.

In de beginjaren van de DanceScan was dit mijn instrumentarium: een koffertje met alle benodigdheden, waaronder CD's voor de muziek en een JVC Boombox. Omdat ik die nooit op mijn schouder droeg, werd ik op een buitenlandse luchthaven aangehouden door de militaire politie, die dachten dat ik een explosief droeg!



Nawoord

Velen gaan er vanuit dat ik bij mijn werk als (team)coach ook de dans als methode inzet. Dat is echter niet het geval.

Dit nawoord gebruik ik graag om het verschil tussen mijn coachingpraktijk en de dansworkshops te duiden. Gek genoeg staan deze geheel los van elkaar.

In mijn netwerk zijn de resultaten van mijn coaching welbekend. Net als bij de workshops zijn het de tevreden cliënten die mij als coach bij collega's, vrienden en kennissen introduceren. De interventies die ik bij persoonlijke- en teamcoaching gebruik zijn gebaseerd op de studies die ik in de periode 1997-2005 in Duitsland, de U.S.A. en Nederland mocht doen.

De gelijkenis in beide werkvormen is dat ik gebruik maak van mijn empathische vermogens en reageer op non-verbale incongruenties. Dit is wanneer de coachee iets zegt dat door de lichaamstaal wordt tegengesproken. Omdat dit heel confronterend kan zijn is de oordeelloosheid van mij als coach een noodzakelijke voorwaarde. In die zin toont de werkwijze bij coaching sterke overeenkomsten met die van de DanceScan. En hoe zou het ook anders kunnen? In beide gevallen ben en blijf ik dezelfde persoon met dezelfde talenten. Ik zet die vaardigheden alleen op een ander manier in. Tijdens de coachingstrajecten wordt zelden of nooit gedanst. Ik vind het prettig om dit nawoord te gebruiken om hier helderheid in te verschaffen.

Flow Manangement.

Ondernemen en leidinggeven in de 21 eeuw.

In tijden van crisis hebben wij de neiging terug te grijpen naar oude zekerheden. Onze oude comfortzone herstellen is het eerste dat in ons opkomt. Elke crisis geeft echter ook kansen. Kansen die we benutten door de crisis te verduren terwijl we het ongemak en de onrust die het met zich brengt benutten om nieuwe horizonten te verkennen. Uit het Hindoeïsme kennen we het beeld van Shiva Nataraj, Heer van de Dans. In een stralenkrans die de kosmos voorstelt staat Shiva met de rechtervoet op een dwerg: de schaduwzijde van de mens. Zijn 4 armen hebben ieder een symbolische betekenis. Zijn buitenste rechterhand draagt een trommeltje ten teken van creatie dat doet denken aan de BigBang. De tweede rechterhand toont een bezwerend gebaar. Het staat voor handhaving, consolideren. De binnenste linkerhand wijst op het opgetilde linkerbeen. Hierin drukt zich de dans uit, het Pantha Rei: alles is voortdurend in beweging. Tenslotte draagt de buitenste linkerhand een vlam ten teken van het vuur dat vernietigt. Het geheel toont ons de cyclische loop van het leven. Geboorte, leven en dood wisselen zich af in Goddelijke regelmaat.

Het tempo van veranderingen is in onze tijd hoger dan ooit. Lange termijnplanningen hebben plaatsgemaakt voor flexibele scenario's. De economische levensduur van eigentijdse producten is kort: bij aankoop van een nieuwe computer is die per definitie al verouderd.

De tegenbeweging van ‘Duurzaamheid’ is al ingezet met voorbeelden als ‘Slow Food’ en ‘Slow Management’. Men is op zoek naar een nieuwe balans. 25 jaar geleden was er al iemand die vooruitliep op deze beweging. Hij ontwikkelde een concept dat nu –in beproefde vorm- vrijgegeven wordt voor iedereen die dit kan gebruiken.

Het Flow Kompas (Voorheen 4 Kwadranten- of 4 Windrichtingenmodel) van Dr. Justin van Gennep.

Justin van Gennep werd in het jaar 2000 voor de uitdaging gesteld om het dienstverlenend bedrijf Innovex GmbH in Mannheim, Duitsland uit een dal te tillen. Innovex had destijds 600 artsenbezoekers op de weg om medicijnen te introduceren bij (huis)artsen en apothekers. Wat was er aan de hand? Hun salesdivisie verkocht o.a. producten zonder zich zorgen te maken over de uitvoerbaarheid ervan door hun collega’s. Van Gennep was zich bewust van een noodzakelijke cultuuromslag, waarbij de verschillende divisies op elkaar afgestemd dienden te worden. De kwaliteit van de dienstverlening en de winstgevendheid van de organisatie zou moeten voortkomen uit een gezamenlijk gedragen visie die van het M.T. zou moeten cascaderen naar de vertegenwoordigers op de weg, maar ook naar het ondersteunend apparaat tot en met de receptioniste en de koffiedame. Hij realiseerde zich dat cultuur zich sinds mensenheugenis verspreid door verhalen. Met zijn model creëerde hij niet alleen een passend verhaal dat inspiratie en sturing gaf, het bleek een nieuwe en heel bruikbare vocabulaire te ontwikkelen op gebieden als emotie en zingeving op het werk.

Het model wordt gesymboliseerd door een windroos. Elke windrichting staat symbool voor essentiële waarden die gezamenlijk

een organisatie tot ontwikkeling, groei en succes kunnen brengen. Er is geen hiërarchie, elke windrichting is even belangrijk. Wel is er een volgordelijkheid, die loopt van het oosten, door het zuiden, en via het noorden uitkomt in het westen. In onderstaande beschrijving komen ze in omgekeerde volgorde aan de orde waardoor sterk rationeel denkende lezers niet voortijdig zullen afhaken.

Het westen, het kwadrant van 'hebben'.

Ondernemingen en organisaties werken naar een positief resultaat. Bij bedrijven vertaalt zich dit in winst, rendement, share- en stakeholdersvalue en kengetallen als return on investment. Ook de non-profit organisatie werkt naar een positief resultaat. Hier staan kwaliteit van de dienstverlening centraal. In beide branches gaat het ook om de klant- en medewerkerstevredenheid. Het westen laat de resultaten van ons werk zien. We kunnen die resultaten meten in balans, verlies- en winstrekening, en in (de kwaliteit van) onze producten.

Het noorden, het kwadrant van 'doen'.

In het noorden passen onze procedures, protocollen, normen (bv. ISO/NEN/DIN), management-instrumenten zoals KPI's, wetgeving, contracten, structuren. Hier past alles wat we met elkaar af spreken voor een ordelijk proces en waar we elkaar ijskoud op kunnen afrekenen.

De meeste organisaties en bedrijven zijn sterk Noord/West georiënteerd. Zij weten exact wat zij moeten doen (noord) en wat ze willen bereiken (west). Bij tegenvallende resultaten worden

reorganisaties toegepast. Door het doen (noord) te veranderen wordt verbetering van het resultaat (west) nagestreefd. Vaak echter vallen deze resultaten tegen. De nieuw gestelde doelen worden niet bereikt en een volgende reorganisatie of changemanager wordt ingezet. Er ontstaat een beheersingsdrama. Het wordt tijd om een verdiepingsslag te maken. Daarvoor zijn de volgende twee windrichtingen essentieel.

Het zuiden, het kwadrant van 'voelen'.

Organisaties die louter met robots werken zijn er nog niet. Zolang er sprake is van mensenwerk speelt de emotie een rol op de werkvloer. Het zuiden biedt plaats voor begrippen als collegialiteit, samenwerken, plezier in werk. Hier horen echter ook frustratie, angst, weerstand, wrijving, tegenwerking.

Het oosten, het kwadrant van het 'zijn'.

Een bezielde organisatie opereert vanuit een bepaalde visie, een ideaal. Die laat zich kennen in begrippen als ondernemersdroom, visie, zingeving, ideeënstroom, missie, intrinsieke motivatie. Begrippen die niet gemakkelijk grijpbaar zijn en passen binnen het kader 'business spiritualiteit'.

Flow.

Om een bedrijf of organisatie in flow te brengen loopt de volgorde (zoals eerder opgemerkt) van oost naar zuid en via noord naar west. Dat is geen statisch geheel, het is een dynamisch gebeuren vergelijkbaar

met de symboliek van het eerder beschreven Shivabeeld. De beweging is er een van constante vernieuwing. Nadat in het westen de resultaten zijn behaald gaat de stroom vanzelf weer naar het oosten en herhaalt zijn weg, steeds met aandachtspunten uit het hier en nu.

De kracht van verbinding.

De 21e eeuw vraagt om nieuw leiderschap. Nieuwe vormen van samenwerken. Het sleutelwoord daarin is verbinding. In technische zin (noord) is verbinding gemakkelijker dan ooit. Via onlinewerken, social media, communities, email en telefoon weten wij ons concreet verbonden. Wereldwijd. Het zuiden en het oosten brengen de verbinding op een hoger plan. Hier gaat het niet alleen om een technische verbinding, maar om afstemming, respect, wezenlijke aandacht.

Noord en west dat kennen we, maar oost en zuid, hoe kom je daar?

Het oosten (zijn) en zuiden (voelen) vragen om andere werkvormen dan die in noord/west worden gebruikt. Je moet als het ware out-of-the-box. Met name in Nederland is rond de eeuwwisseling een grote variëteit aan buitengewone werkvormen ontstaan om het zuiden en het oosten te kunnen ontsluiten. Dansen, zingen, trommelen, intuïtief schilderen, aikido, meditatie, dialoogvormen, allen droegen ze bij aan de exploratie van de 'zachte' gebieden binnen organisaties. Het vraagt aandacht en afstemming om deze nieuwe werkvormen op een degelijke manier in te zetten om de gewenste resultaten te bereiken. Sommige artistieke vak-professionals hebben zich specifiek op deze niche in de markt gestort en hebben inmiddels decennialange praktijkervaring. Zij hebben zich de taal van hun klanten eigen gemaakt waardoor zij goed in staat zijn om de wensen te vertalen naar doeltreffende interventies.

Sensedance.

In deze alinea past het voor mij om tijdelijk over te gaan op de 'ik'-vorm, en een voorbeeld te geven uit mijn praktijk om als dansmeester organisaties en bedrijven in hun 'oosten' en 'zuiden' te brengen. In 2003 werkte ik in samenwerking met Lüders|Partner (Gesellschaft für Internationale Organisationsentwicklung, Forst, Duitsland) voor Mercedes Benz in Bermen. De autofabriek werd in haar bestaan bedreigd door hun collega's uit Afrika die vanuit kostenleiderschap de volledige productie van de Mercedes 'C' klasse naar zich toe wilde trekken.

De fabriek in Bremen moest snel een cultuuromslag maken om de bedreiging af te weren. Normaal zou deze omslag binnen het sterk hiërarchisch georganiseerde bedrijf van bovenaf zijn opgelegd en aangestuurd. Lüders|Partner adviseerde echter om met alle leidinggevenden gezamenlijk de kansen en bedreigingen te inventariseren, er adequate oplossingen voor te bedenken en tot afspraken voor de implementatie daarvan te komen. Binnen het team van Lüders|Partner was het mijn taak om de meer dan 200 leidinggevenden (nagenoeg alleen mannen) in 'oost' en 'zuid' te brengen zodat het niet alleen een brainstorm, maar ook een 'heartstorm' en zelfs een 'soulstorm' zou worden.

Dans is sinds mensenheugenis een middel om mensen te harmoniseren door ze bij hun gevoel te brengen. De bijeenkomst van alle leidinggevenden verloor het louter cognitieve karakter al in het eerste uur toen na de uitleg van het Flowkompas ik het hele gezelschap - letterlijk- in beweging bracht. Ik gebruikte daarvoor een middeleeuwse Tempeliersdans die zeer eenvoudig is. De hoogst leidinggevende

danste samen met de afdelingsleiders in de binnenkring, daaromheen dansten de teamleiders en in de buitenkring de meesters, in Duitsland nog steeds een titel voor de meest bekwame vaklieden..

De Tempeliersdans in 3 kringen gebruikte ik de volgende dag opnieuw. Voor één van de thema's was het namelijk nodig om de hiërarchie te verbreken (naar Duitse begrippen praktisch onmogelijk!) door de afdelingsleiders direct met de meesters te laten spreken, terwijl de teamleiders zich onder elkaar over het onderwerp onderhielden. De middenkring van teamleiders dansten onder mijn leiding naar een naastgelegen zaal. Na afloop van de module werd de hiërarchie hersteld door de teamleiders al dansend hun plaats in het midden in te laten nemen.

Om het doel en de ongewone opzet van het seminar aan alle leidinggevendenden goed over te brengen deden we een Afrikaanse dans die het proces van zoeken (dag 1), vinden (dag 2), integreren en uitdragen van de seminarresultaten (dag 3) in 5 minuten voor iedereen duidelijk maakte.

Een van de heikele punten was de 'Frührunde', de dagelijkse vergadering om 07.30 uur waarbij de resultaten van de vorige dag werden besproken. Deze vergadering had door de jaren heen een grimmig karakter gekregen. Voor alles wat fout liep werd een zondebok gevonden en geslactofferd, elke dag opnieuw. De sfeer van de vergadering bepaalde de stemming van de dag: vaak een doodgraversstemming. Dit inspireerde mij tot het maken van de volgende dans. Op de Dodenmars van Chopin gespeeld door een Amerikaanse Brassband sjokten alle leidinggevendenden met de rechterhand op elkaars linkerschouder achter elkaar aan in een spiraal die naar het midden van de zaal liep. Ik ging voorop.

Tijdens de dans sprak ik over de Frührunde en het negativisme die zich dagelijks deed voelen. De spiraal werd steeds kleiner en de mensen raakten enigszins beklemd. Het werd als maar moeilijker om in beweging te blijven. De dans liep vast. Ik had vooraf laten met een simpele tekening laten zien hoe we vanuit de negatieve spiraal in de positieve spiraal zouden komen.

Het omslagmoment werd tot verrassing van de deelnemers gemaakt toen ineens de muziek van Monthy Pytons 'Always look on the bright side of life'. De bedoeling was dat ik me om zou keren en dan de mensen mij zouden volgen in een buitenwaartse spiraal. De kentering was enorm. Iedereen dansen onmiddellijk de andere kant op. Weg was de bedrukte stemming en het werd een uitgelaten vrolijk gezelschap.

Een half jaar later hoorde ik hoe goed deze les verankerd was. De grimmige stemming in de Frührunde was na enkele maanden, langzaam maar zeker weer binnengesloten. Op een moment van ontsteltenis had iemand tijdens zo'n vergadering het lef om zachtjes de melodie van 'Always look on the bright side of life' te fluiten. De omslag tijdens die vergadering was even doeltreffend als tijdens de conferentie. Na die dag werd het deuntje vaker gebruikt om de goede stemming erin te houden.

Bij de afsluiting van het seminar deden we een traditionele dans van de Native Americans om afscheid te nemen van het oude en het nieuwe te omarmen. Voor elke afdeling was uit kleurig papier een symbolisch vuur gemaakt waarin frusterende herinnering kon worden weggesmeten waarna een schone toekomst werd ingedanst. Deze dans bleek buitengewoon effectief. Normaal doe ik die buiten rond vuurkorven maar de papieren nepvuren bleken even goed bruikbaar.

Conclusie

In de 21e eeuw is het niet meer mogelijk een organisatie alleen op noord/west te leiden. Naast effectiviteit speelt affectiviteit een belangrijke rol. Emotioneel intelligent handelen van alle medewerkers is vereist om resultaten te behalen, te behouden en medewerkers binnen boord te houden. Elke windrichting heeft een eigen waarde. De kunst is om ze alle vier gelijktijdig te benutten als verschillende verschijningsvormen van onze realiteit. Het model werkt op verschillende gebieden van het ondernemerschap. Als leidraad bij strategieontwikkeling, als managementtool bij aansturen van ondernemingen en teams en als model bij het in beeld brengen van persoonlijke ambities.

Het model is immers niet alleen van toepassing op de organisatie of het bedrijf als geheel, maar werkt ook voor de individuele medewerker. Professionals die mogen werken in een omgeving die tevens gericht is op de persoonlijke groei van henzelf, zetten zich in vanuit hun passie en zullen gemotiveerd werken vanuit hun authenticiteit. Ook het individu volgt de weg van de eigen Kern, Bron en Bezieling (Oost), via de persoonlijke inbedding in een cultuur waar men zich goed voelt (Zuid) naar concrete handelingen (Noord) die leiden tot de beoogde resultaten (West). Persoonlijke coaching op de alle kwadranten brengt ook de individuele medewerker in full swing.

Het Flowkompas is derhalve een leidraad voor zowel collectieve als individuele strategie bepalingen daardoor voortvloeiende groei. Het brengt eenduidigheid van de Raad van Bestuur door de managementlagen heen naar de persoonlijke medewerker in het laagste echelon. Deze

congruentie levert de meerwaarde: zoals een dirigent of concertmeester de musici en hun instrumenten op elkaar afstemt om harmonie te laten ontstaan. Het model helpt organisaties en hun leidinggevendenden deze harmonie te bewerkstelligen.

APPENDIX II

BIOGRAFIE

JanPieter van Lieshout werd geboren als 4 e kind (3 e zoon) in een ondernemersfamilie. Zijn vader had een Aannemings- en Handelmaatschappij voor de bouw van bruggen, viaducten en andere betonwerken. Ondanks JanPieters' voorliefde voor kunst en cultuur, kwam hij op de H.T.S. terecht en werkte een jaar in het bedrijf van zijn vader. Het bloed kroop echter waar het niet gaan kon: hij wisselde zijn technische studie voor een dansvakopleiding. Na een succesvolle amateur-danscarrière werd hij op 22 jarige leeftijd eigenaar van het befaamde dansinstituut Wim Voeten te 's-Hertogenbosch.

Zijn internationale dansstudies sloot hij cum laude af door het behalen van de titel Highly Commended Fellow of the Imperial Society of Teachers of Dancing (London). Hij vertegenwoordigde Nederland als professional danser op de Europese- en wereldkampioenschappen en trainde menig kampioenspaar.

In 1990 realiseerde hij zijn ultieme dansschoolconcept: het multifunctionele dans- en uitgaanscentrum 'Voetisch' te 's-Hertogenbosch. Naast zijn rol als dansschoolhouder en opleider/examinator voor de vakexamens was hij bestuurslid van diverse organisaties op cultureel- en maatschappelijk gebied. Door zijn pioniersmentaliteit stond hij aan de wieg van diverse vernieuwende organisaties in zijn branche. In 1997 verkocht hij zijn bedrijf.

Na een sabbatical leave, waarin hij de invloed van dans op de emotionele intelligentie van de mens bestudeerde werd hij gecertificeerd als leraar sacrale dansen in Findhorn (Schotland) en als consultant voor de Bar On EQi-test (Emotionele Intelligentie). In 1999 bundelde hij zijn

kennis over de dans en de Emotionele Intelligentie in Sensedance. In dat jaar ontdekte hij zijn gave mensen feedback te geven op basis van hun lichaamstaal en ontwikkelde dat verder onder de naam DanceScan. (in Duitsland onder de naam ScanDance)

Hij gebruikte de educatieve waarde van Sensedance ook bij de jeugd (o.a. met de basisschool bovenbouw workshop ‘Leer elkaar[s] dansen; respect in beweging’ waarin kinderen de multiculturele samenleving ‘aan den lijve’ ervaren. Dit project legde de basis voor de Foundation ‘Dance4WorldPeace’. In 2003 werd hij gecertificeerd als Professional Business Communicator. In maart 2005 studeerde hij af als Master Business Communication en startte hij zijn coachingspraktijk.

Twee maanden daarvoor (januari 2005) rondde hij met goed gevolg de Interne Berater Ausbildung bij Lüders | Partner in Duitsland af, een opleiding geënt op de vele aspecten van organisatieontwikkeling en advisering bij multinationals. Zijn verdere ontwikkeling verliep via de leiderschapsprogramma’s in Ierland, Frankrijk, Zwitserland en China van Life Initiations (2006/2007/2008/2013) en in Zuid Afrika van de

Foundation for Natural Leadership (2010 en opnieuw in 2012). Als FNL facilitator leidde hij Wilderness Leadershipstrails in Umfeloosi (Zuid Afrika). Zijn werk brengt hem in tal van (inter)nationale bedrijven en organisaties.

Hij is vaste gastdocent diverse leiderschapsprogramma o.a. bij het Centre of Authentic Leadership and Learning (CALL) Sinds 2021 behoort hij tot de poule van coaches voor de partners van KPMG. In 2022 gaf hij zijn coachingspraktijk een nieuwe impuls door het volgen van de opleiding ‘Effortless Coaching’. In datzelfde jaar is hij lid geworden van het Conseil International de la Danse in Parijs ter voorbereiding van het 1e Internationale Congres over de Maatschappelijke Impact van Dans dat hij van plan is in 2027 te organiseren.

Colofon

‘Het fenomeen DanceScan.’

De ontdekking en ontwikkeling van een methode voor feedback

© 2022 JanPieter van Lieshout

Uitgeverij JPVL.NL

ISBN 9789083233055 (hardcover)

ISBN 9789083233017 (e-book)

NUR 816

Fotoverantwoording:

