

3

Competenties, talenten en co-creatie

“ECHTE CO-CREATIE BEGINT WANNEER
MENSEN ZICH VEILIG VOELEN OM
ZICHTBAAR TE WORDEN IN WIE ZE ZIJN.”

*in samenwerking met
Iris Temmerman*



In de ontmoeting van wat we kunnen
en de kracht van wie we zijn,
ontstaat iets dat groter ademt
dan elk van ons alleen.

Competenties geven richting,
talenten brengen kleur,
en in de ruimte van vertrouwen
groeit wat eerst nog verborgen bleef.

Wanneer woorden bruggen worden,
wanneer zachtheid kracht mag zijn,
wanneer mensen zich veilig voelen
om zichtbaar te worden in wie ze zijn,
dan ontstaat co-creatie.

Niet als iets dat we bedenken,
maar als iets dat tussen ons wil leven.
Als een veld van mogelijkheden,
geworteld in respect,
gevoed door openheid,
gedragen door verbinding.

Zo groeit uit vele kleine vonken
een vuur dat samen licht geeft.
Zo wordt verschil geen afstand,
maar een uitnodiging.
En zo ontstaat, heel stil en krachtig,
een toekomst die we samen dragen.

Inleiding

Co-creatie is voor ons geen modewoord. Geen begrip dat louter mooi moet klinken in een visietekst, een beleidsplan of een strategische presentatie. Het is iets dat ontstaat wanneer mensen elkaar werkelijk ontmoeten in het dagelijkse leven van een organisatie.

In hoe mensen elkaar hartelijk begroeten.

In hoe er geluisterd wordt wanneer iemand een andere mening heeft.

In hoe een leidinggevende reageert wanneer een teamlid een fout heeft begaan.

In hoeveel ruimte mensen ervaren om zichzelf te zijn.

Co-creatie zit dus in wat mensen doen én in wie ze zijn.

In wat zichtbaar is én in wat leeft onder de oppervlakte.

Organisaties bestaan uit meer dan processen, structuren en doelstellingen.

Ze bestaan uit mensen. En worden door mensen gevormd. Mensen met kennis, ervaring en competenties. Maar ook met talenten, dromen, overtuigingen, onzekerheden en verhalen die hen uniek maken.

Competenties maken zichtbaar wat iemand kan en maken het mogelijk om taken en rollen inhoudelijk goed uit te voeren. Ze geven houvast: kennis, vaardigheden, ervaring en gedrag die nodig zijn om verwachtingen en verantwoordelijkheden waar te maken.

Talenten tonen wie iemand van nature is. Waar iets moeiteloos stroomt. Waar energie zit. Waar creativiteit, empathie, daadkracht, intuïtie of scherpzinnigheid vanzelf naar voren komen. Minder meetbaar, maar wel bepalend voor hoe iemand aanwezig is en hoe iemand verbindt.

Beide zijn nodig. Competenties zorgen voor vakinhoudelijke betrouwbaarheid en uitvoerbaarheid. Talenten geven kleur aan hoe iemand zijn of haar rol invult.



En daar ontstaat een verschuiving die veelal onderbenut wordt. Organisaties werken terecht met wat zichtbaar en meetbaar is: resultaten, functies, prestaties en output. Die geven richting, houvast en maken samenwerking concreet en stuurbaar. Maar duurzame groei ontstaat wanneer daar nog een laag bij komt.

Het durven inzoomen op wie mensen zijn en hoe zij betekenis geven aan hun werk. Op de verbinding die zij ervaren met zichzelf, elkaar en het grotere geheel van de organisatie.

En precies daar speelt communicatie haar rol: als verbindende schakel. Als ruimte waarin informatie, inzichten en perspectieven samenkomen en betekenis krijgen. Communicatie maakt samenwerking efficiënter, maar ook begrijpelijker, rijker, waarde-voller voor zowel mens als organisatie.

Want op de plek waar competenties, talenten en communicatie elkaar versterken, ontstaat er iets anders dan klassieke samenwerking. De organisatie belandt dan in het speelveld van co-creatie. Samen creëren, samen afstemmen, samen iets laten ontstaan dat groter is dan wat één persoon alleen kan realiseren.

Maar co-creatie groeit niet vanzelf. Ze vraagt veiligheid, openheid en wederzijds respect. Ze vraagt duidelijke kaders én menselijke ruimte en dat mensen zich gezien voelen, niet alleen in hun output, maar in hun volledige bijdrage als professional en als mens. Ze vraagt leiders die dit actief voorleven.

Pas wanneer iemand voelt: ik kan hier bijdragen met wat ik kan én met hoe ik ben, ontstaat er echte betrokkenheid. En dat vergt inspanning van mens én organisatie.

Vanuit HR betekent dit door een bril met twee glazen kijken. Het ene glas ziet beleid, structuren, processen en functiebeschrijvingen als noodzakelijk gegeven om helderheid en structuur te bieden. Maar ze worden pas echt krachtig met het dieptezicht dat het tweede glas biedt: menselijk inzicht, zien wat iemand meebrengt, erkennen waar potentieel zit, en ruimte maken voor groei, dialoog en ontwikkeling.

Dat is waar dit hoofdstuk over gaat.

Over de ontmoeting tussen competenties en talenten.

Over de kracht van communicatie als verbindende schakel.

En over hoe organisaties sterker worden wanneer het meetbare en het menselijke elkaar duurzaam weten te omarmen.

Ons verhaal achter dit hoofdstuk

Misschien is het geen toeval dat net dit hoofdstuk op onze weg kwam.

Iris en ik leerden elkaar kennen op een moment waarop zij op zoek was naar een nieuwe professionele richting. Wat begon als een ontmoeting in een context van werk en mogelijkheden, groeide gaandeweg uit tot iets veel diepers. Tijdens een retreat in Spanje werd voelbaar dat er niet alleen herkenning was, maar ook verbinding, vertrouwen en een gedeelde missie.

Sindsdien voelen we hoe we elkaar niet toevallig kruisten. We zijn geen kopieën van elkaar, maar elkaars aanvulling. Elkaars invulling. Waar de ene woorden geeft aan wat voelbaar is, brengt de andere bedding, structuur en beweging. Waar de ene zaken opent, helpt de andere ze te verwoorden, te dragen of concreet vorm te geven. Precies daarin ervaren wij zelf wat co-creatie werkelijk betekent.

Vanuit die bedding groeit ook Leading by Intuition, dat we samen met holistisch gezondheidsarts Kris Cooman in de wereld zetten. Niet als zomaar een project, maar als een gezamenlijke missie die vertrekt vanuit bewustzijn, menselijkheid, intuïtie en de moed om mensen opnieuw dichterbij hun essentie te brengen. We begeleiden leiders, ondernemers en organisaties naar een manier van leven, leiden en samenwerken die niet alleen rationeel klopt, maar ook menselijk resoneert.

Misschien raakt dit hoofdstuk daarom zo diep. Omdat het niet alleen gaat over competenties, talenten en co-creatie in organisaties, maar ook over wat er mogelijk wordt wanneer mensen elkaar écht ontmoeten en samen durven bouwen aan iets dat groter is dan henzelf.



EÉN BLIK IS NOOIT HET VOLLEDIGE VERHAAL VAN EEN ORGANISATIE.

In de praktijk van organisaties zien we vaak dat sterk gestuurd wordt op wat zichtbaar, meetbaar en stuurbaar is. Resultaten, deadlines en output vormen daarbij het primaire referentiekader. Dat is begrijpelijk: het maakt werken voorspelbaar en beslissen mogelijk.

Toch merken we tegelijk iets anders op in diezelfde realiteit.

Mensen weten meestal wél wat ze moeten doen, maar niet altijd waarom beslissingen op een bepaalde manier genomen worden, of hoe hun werk precies bijdraagt aan het grotere geheel.

En net daar ontstaat soms spanning die niet altijd uitgesproken wordt omdat het verhaal van de organisatie niet overal even voelbaar aanwezig is in het dagelijkse werk.

In eerdere ervaringen binnen organisaties botsten we regelmatig op die spanning. In prestatiegerichtte contexten klinkt dan soms een taal die sterk focust op tempo en resultaat: snel schakelen, mee zijn, vooruitgaan. Dat is op zich uiteraard niet fout, organisaties moeten kunnen bewegen.

Maar tegelijk merken we dat in die logica niet altijd expliciet wordt nagedacht over hoe mensen in dat verhaal worden meegenomen. Of het waarom voldoende gedeeld is. Of communicatie niet enkel een middel is om te informeren, maar ook om te verbinden.

Daar zit voor ons de kern van dit thema.

Niet in het tegenover elkaar plaatsen van competenties en talenten, van mens en proces, maar in hoe beide verbonden raken en blijven in de dagelijkse realiteit van werk.

Die verbinding is niet vanzelfsprekend. Ze verdwijnt niet in grote beleidskeuzes, maar vaak in kleine verschuivingen in het dagelijkse werk: wanneer prioriteit verandert zonder uitleg, wanneer beslissingen worden genomen vóór mensen mee zijn, of wanneer communicatie gewoonweg uitblijft.

Het zijn zelden grote breuken. Het zijn eerder kleine momenten waarin betekenis even wegvalt.

Wanneer die verbinding ontbreekt, ontstaat er snel een vorm van fragmentatie: mensen doen wat er gevraagd wordt, maar verliezen soms het gevoel van betekenis of eigenaarschap in het grotere geheel.

Co-creatie raakt precies aan dat spanningsveld. Niet als ideaalbeeld, maar als dagelijkse praktijk waarin samenwerking pas echt werkt wanneer mensen zich kunnen blijven verhouden tot het geheel waar ze deel van uitmaken.

Daarom is communicatie hier geen ondersteunend element. Ze wordt een bepalende schakel in hoe betekenis wordt opgebouwd, gedeeld en gedragen binnen organisaties.



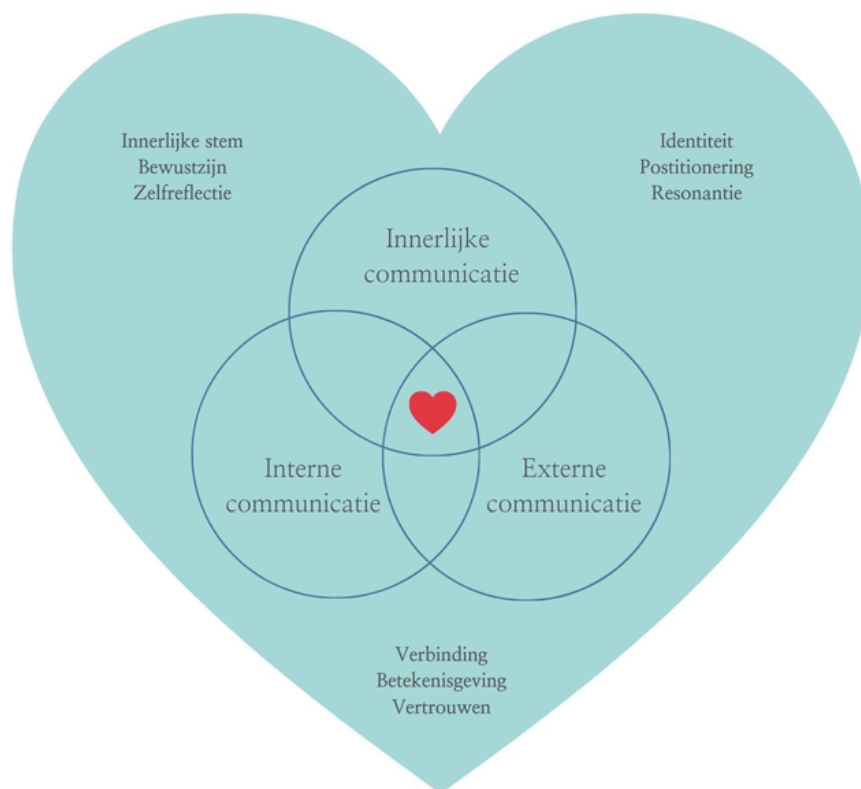
De kracht van communicatie als verbindende bedding

Voor Iris Temmerman, vanuit Bridges of Iris, is communicatie een essentieel onderdeel van dit hoofdstuk, omdat communicatie co-creatie ondersteunt en vaak bepaalt of mensen werkelijk kunnen verbinden met zichzelf, met elkaar en met de buitenwereld.

Zij ziet communicatie als zoveel meer dan woorden. Het is luisteren voorbij de stiltes, voelen voorbij de woorden en begrijpen voorbij de emoties. Het is helderheid brengen waar ruis ontstaat, vertrouwen bouwen waar twijfel leeft en beweging creëren waar stilstand dreigt.

Vanuit die visie kijken we naar communicatie als iets wat op verschillende niveaus tegelijk speelt, als lagen die voortdurend op elkaar inwerken en elkaar versterken of net verzwakken.

De drie communicatielagen voor inspirerende organisaties



We onderscheiden daarin drie samenhangende lagen: innerlijke communicatie, interne communicatie en externe communicatie.

Innerlijke communicatie

Innerlijke communicatie gaat over hoe mensen met zichzelf in gesprek zijn. Over de taal die iemand innerlijk gebruikt om situaties te duiden, keuzes te maken en zichzelf al dan niet ruimte te geven.

Die innerlijke laag is niet zichtbaar, maar ze wordt wel voortdurend zichtbaar in gedrag.

Je ziet ze bijvoorbeeld in iemand die tijdens meetings vaak stil blijft. Niet omdat die persoon niets te zeggen heeft, maar omdat de innerlijke twijfel, het zoeken naar de juiste woorden of de angst om verkeerd begrepen te worden sterker aanwezig is dan de neiging om zich uit te spreken.

Je ziet ze ook in mensen die net heel aanwezig zijn in gesprekken of vergaderingen. Soms wordt dat geïnterpreteerd als daadkracht of betrokkenheid, terwijl het evengoed kan vertrekken vanuit de innerlijke behoefte om gezien te worden, om zekerheid te creëren of om controle te houden over hoe iets overkomt.

Innerlijke communicatie bepaalt dus niet alleen wat iemand denkt, maar ook hoe iemand zich toont in een organisatiecontext: stil, afwachtend, uitgesproken, bevestigend of eerder terughoudend.

En net daar ontstaat een belangrijk inzicht: we reageren vaak op gedrag, zonder altijd de onderliggende innerlijke laag te zien.

Daarom is innerlijke communicatie naast een individuele laag ook een relationele verantwoordelijkheid. Het vraagt bewustzijn over onszelf - *waarom reageren we zoals we reageren?* - maar ook mildheid naar de ander - *wat zou er onder dit gedrag kunnen zitten?*

Co-creatie begint dus niet bij perfect uitgesproken woorden in een meeting, maar bij het vermogen om zowel jezelf als de ander beter te leren begrijpen in wat er innerlijk meespeelt. Weet dat opvoeding, ervaringen tijdens je kindertijd, communicatie van je omgeving naar jou toe hier sterk in meespelen.



Interne communicatie

Interne communicatie gaat over hoe mensen binnen een organisatie met elkaar verbinden. Over hoe informatie wordt gedeeld, hoe verwachtingen worden uitgesproken, hoe feedback wordt gegeven en ontvangen, en hoe directie en management mensen weten te inspireren richting een gemeenschappelijk doel.`

Vaak denken we bij interne communicatie aan nieuwsbrieven, teammeetings, intranetberichten of personeelscommunicatie. Maar interne communicatie speelt zich minstens even sterk af in de kleine dagelijkse interacties tussen mensen.

In hoe een leidinggevende reageert wanneer iets fout loopt, en die reactie bepaalt vaak meer dan de fout zelf.

In de stilte die valt wanneer iemand een kritische vraag stelt in een meeting, want ook stiltes communiceren. In de snelheid waarmee beslissingen worden doorgeschoven zonder dat er nog ruimte is voor duiding. En net zo goed in het omgekeerde: in een team waar iemand durft zeggen: "Ik begrijp dit nog niet helemaal", zonder dat dat als weerstand wordt gezien.

Een team waarin niemand kritische vragen stelt, is niet noodzakelijk een team waarin iedereen akkoord gaat. Een medewerker die weinig spreekt, is niet automatisch minder betrokken. En iemand die vaak feedback geeft, is niet per definitie negatief. Gedrag vertelt veel, maar zelden het volledige verhaal.

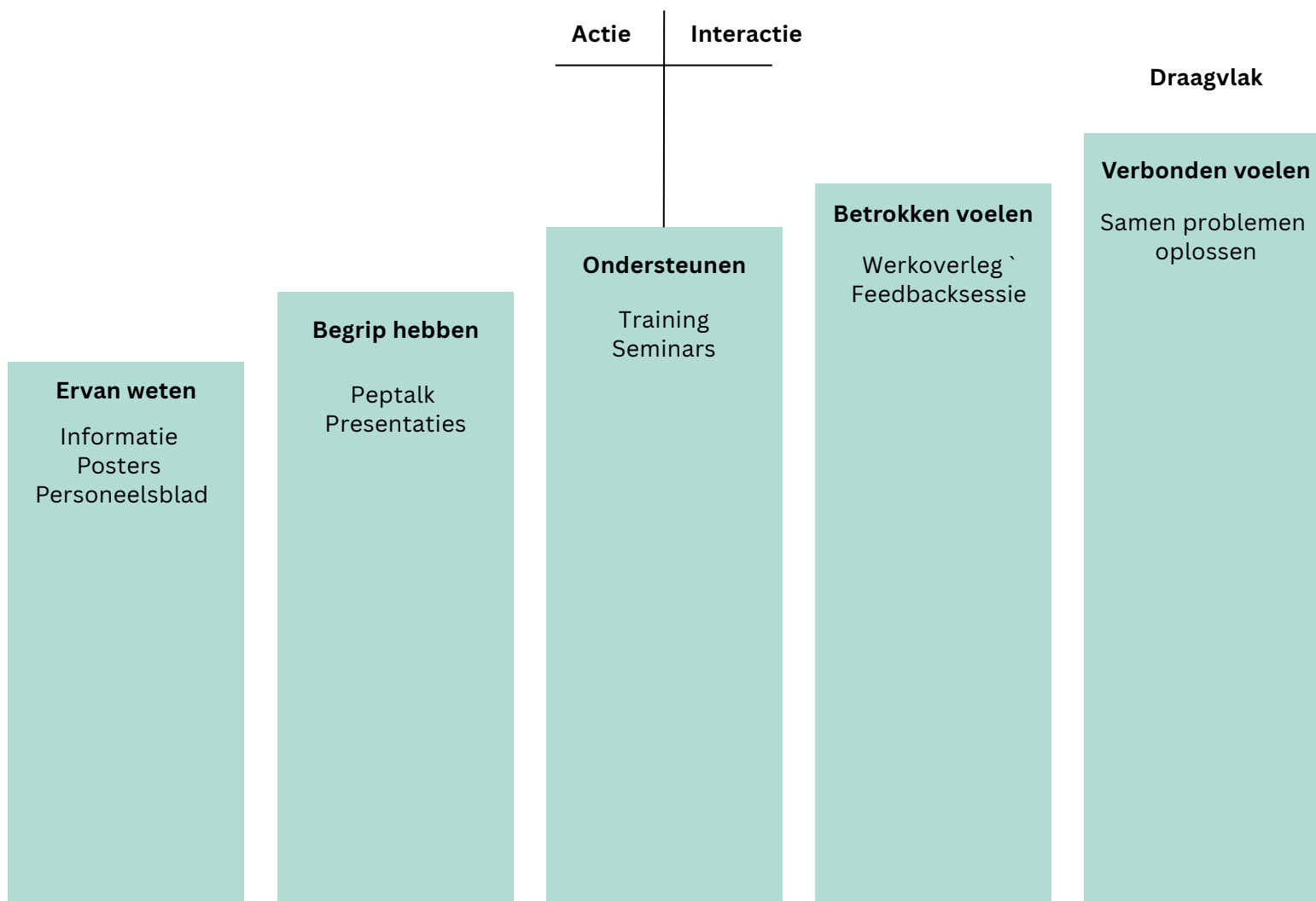
Interne communicatie gaat daarom niet alleen over het uitwisselen van informatie, maar ook over het creëren van wederzijds begrip. Over hoe mensen betekenis geven aan wat er gebeurt, hoe zij zich verhouden tot elkaar en hoe samenwerking vorm krijgt binnen de dagelijkse realiteit van de organisatie.

Daar waar mensen zich gehoord voelen, groeit vertrouwen. Daar waar vertrouwen groeit, ontstaat veiligheid. En waar veiligheid aanwezig is, ontstaat ruimte voor dialoog, feedback, betrokkenheid en co-creatie.



Dit sluit aan bij de **Trap van Quirke**, een model dat de verschillende niveaus van interne communicatie beschrijft. Onderaan de trap staat het louter informeren van medewerkers: een eenzijdige stroom van boodschappen. Naarmate organisaties hoger op de trap komen, verschuift de focus naar dialoog, betrokkenheid en uiteindelijk naar het creëren van een sterke verbinding tussen medewerkers en de organisatie. Het model maakt duidelijk dat effectieve interne communicatie niet stopt bij het overbrengen van informatie, maar pas echt impact krijgt wanneer medewerkers zich gehoord voelen, betekenis kunnen geven aan veranderingen en actief kunnen bijdragen aan de organisatiedoelstellingen.

Interne communicatie vormt zo een belangrijke schakel tussen individuele talenten, collectieve samenwerking en de bredere organisatiecultuur. Tegelijk maakt de Trap van Quirke duidelijk dat elke organisatie bewust kiest op welk niveau zij communiceert. Wil je dat mensen ergens van weten, dat ze het begrijpen, dat ze zich betrokken voelen of uiteindelijk dat ze zich echt verbonden voelen met de organisatie en haar doelstellingen? Die keuze bepaalt in grote mate de kwaliteit van de samenwerking en de cultuur die ontstaat.



Externe communicatie

Externe communicatie gaat over hoe een organisatie zich verhoudt tot de buitenwereld. Over hoe zij zichtbaar maakt waar ze voor staat, wat ze doet en welke plaats ze inneemt binnen haar bredere context.

Die communicatie richt zich naar klanten, partners, leveranciers, sollicitanten, stakeholders en de samenleving waarin de organisatie actief is. Ze krijgt vorm via vele kanalen: gesprekken, presentaties, websites, sociale media, campagnes, vacatures, evenementen en dagelijkse contacten.

Maar externe communicatie gaat over meer dan de juiste boodschappen communicatiedragers.

Ze vertelt iets over de identiteit van een organisatie. Over haar waarden. Over haar cultuur. Over de manier waarop zij relaties aangaat en vertrouwen opbouwt. Die identiteit wordt niet alleen opgebouwd in wat er naar buiten wordt gezegd, maar ook in wat mensen intern ervaren en vervolgens meenemen in elk extern contact. Employer branding is dus niet zomaar een mooie façade naar buiten toe, maar het resultaat van een organisatiecultuur. Wanneer die lagen niet op elkaar aansluiten, voelen mensen dat vaak sneller aan dan het wordt uitgesproken.

Mensen vormen zich immers niet alleen een beeld op basis van wat een organisatie zegt, maar ook op basis van wat zij ervaren. Een klantcontact, een sollicitatiegesprek, een reactie op een klacht of een samenwerking met een partner communiceert vaak evenveel als een zorgvuldig uitgewerkte campagne.

Externe communicatie ontstaat daardoor niet uitsluitend in communicatieafdelingen. Ze leeft in elke interactie tussen een organisatie en haar omgeving.

Net zoals bij interne communicatie gaat het daarom niet alleen over informatie, maar ook over betekenis. Over hoe een organisatie wordt waargenomen, begrepen en herinnerd. Wanneer externe communicatie helder en consistent is, helpt ze verwachtingen afstemmen, relaties versterken en vertrouwen opbouwen. Ze maakt zichtbaar waar een organisatie voor staat en hoe zij haar rol binnen de samenleving invult.



Externe communicatie vormt zo de brug tussen de organisatie en haar omgeving, en maakt mee zichtbaar hoe identiteit, cultuur en samenwerking zich vertalen naar de buitenwereld.



Van drie lagen naar één geheel

Innerlijke, interne en externe communicatie beïnvloeden elkaar voortdurend.

Wat iemand innerlijk ervaart, beïnvloedt hoe die persoon communiceert met collega's, klanten en partners. Wat binnen teams en organisaties leeft, werkt door in hoe een organisatie zich naar buiten toont. En ervaringen uit de buitenwereld hebben op hun beurt opnieuw invloed op hoe mensen zich intern verhouden tot hun werk en tot elkaar.

De drie lagen vormen een continu samenspel.

Wanneer er afstemming ontstaat tussen wat mensen innerlijk ervaren, hoe zij intern samenwerken en hoe de organisatie zich extern toont, ontstaat congruentie. En precies daar ontstaat een stevige bedding voor vertrouwen, verbinding en co-creatie.



Inzichten van Kristien

Voor mij raakt dit thema aan de kern van alles waar ik in geloof.

Als ik naar organisaties kijk, kijk ik nooit alleen naar functies, rollen of structuren.

Ik kijk naar mensen. Naar wat tussen mensen leeft. Naar wat stroomt en wat geblokkeerd zit. Naar waar iemand tot leven komt en waar iemand zichzelf stukje bij beetje verliest.

Doorheen mijn jaren als HR-adviseur, assessor, changemanager en mensverbinder heb ik één ding heel helder gezien: organisaties groeien niet duurzaam door systemen alleen.

Ze groeien wanneer mensen zich verbonden voelen. Met zichzelf. Met elkaar.

Met het grotere verhaal van de organisatie.

Te vaak worden mensen nog bekeken vanuit wat ze moeten kunnen. Alsof dat voldoende is. Alsof een cv, een competentiematrix of een functiebeschrijving vertelt wie iemand werkelijk is. Maar een mens is zoveel meer dan wat op papier staat.

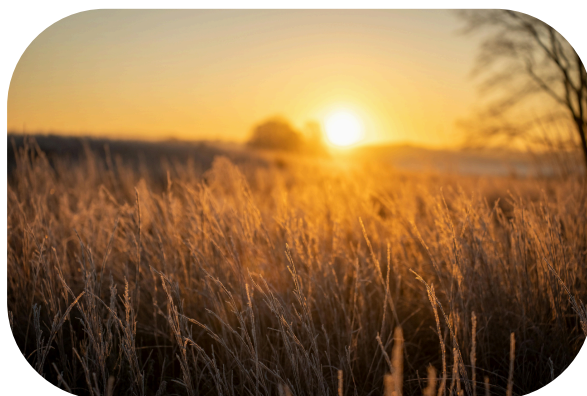
Ik voel altijd opnieuw hoe belangrijk het is om niet enkel te kijken naar prestatie, maar naar aanwezigheid. Naar energie. Naar wat iemand van nature meebrengt. Naar de unieke kleur die iemand toevoegt aan een team. Want pas wanneer competenties én talenten samen gezien worden, kan iemand echt op zijn plek vallen.

En wanneer dat gebeurt, komt er iets vrij. Dan ontstaat eigenaarschap.

Dan groeit vertrouwen. Dan voelen mensen dat ze ertoe doen. Niet omdat ze moeten bewijzen wat ze waard zijn, maar omdat ze ervaren dat hun bijdrage betekenis heeft.

Voor mij is dat ook de essentie van hartelijkheid in organisaties. Hartelijkheid is niet soft. Het is een bewuste keuze om de mens niet los te koppelen van het resultaat.

Om te begrijpen dat duurzame resultaten alleen ontstaan wanneer mensen zich veilig genoeg voelen om hun volle potentieel in te brengen.



Ik zie een organisatie als een levend veld. Een plek waar alles met elkaar verbonden is.

Waar niet alleen de grote zichtbare acties tellen, maar ook de kleine dingen. Een blik.

Een woord. Een oprechte vraag. Een luisterend oor. Een warme begroeting. Een eerlijk

gesprek. **Het zijn vaak net die kleine menselijke momenten die bepalen of co-creatie kan ontstaan of stilvalt.**



Voor Iris ontstaat co-creatie wanneer competenties, talenten en communicatie elkaar niet alleen raken, maar elkaar ook versterken in de dagelijkse realiteit van werk.

Competenties tonen wat iemand kan. Talenten tonen wie iemand is. Communicatie slaat de brug tussen die twee: ze maakt het mogelijk dat mens en organisatie elkaar werkelijk ontmoeten in samenwerking.

Doorheen haar loopbaan heeft Iris ervaren hoe vaak organisaties sterk inzetten op processen, systemen en doelstellingen, en tegelijk merken dat er iets schuurt in de uitvoering ervan.

Soms wordt een beslissing genomen, en wordt de communicatie daarover pas daarna opgebouwd. Soms verandert de richting, maar niet iedereen begrijpt meteen waarom. En soms blijft onduidelijk hoe iemands werk precies bijdraagt aan dat geheel.

Voor haar zit daar een belangrijke sleutel. Mensen willen niet alleen weten wat er van hen verwacht wordt, maar vooral begrijpen waarom hun bijdrage ertoe doet en hoe die zich verhoudt tot iets dat groter is dan hun individuele rol.

Wanneer dat ontbreekt, ontstaat afstand: mensen voeren uit, maar voelen zich minder verbonden met het geheel. Wanneer dat wel aanwezig is, ontstaat betrokkenheid en groeit eigenaarschap.

Dat maakt dat het ‘verhaal van de organisatie’ niet iets is dat enkel in strategie of communicatieplannen bestaat, maar iets dat continu aanwezig moet zijn in de dagelijkse realiteit van werk.

Want het zijn vooral de kleine momenten die vaak bepalend zijn voor hoe mensen betekenis ervaren in hun werk.

In het niet voorbijgaan aan iemand die net iets moeilijks heeft opgelost. In een oprecht “goed gezien” na een presentatie of overleg.

In het benoemen van iemands luide zucht wanneer een nieuw plan op tafel komt te liggen.

In een leidinggevende die even stilstaat bij een vraag in plaats van snel een nietszeggend antwoord te geven.



Het zijn precies die momenten die maken dat mensen zich niet alleen functioneel betrokken voelen, maar ook echt gezien in hun bijdrage.

Net daar ontstaat iets wezenlijks: erkenning van hun aandeel. Die erkenning bouwt vertrouwen op, en dat vertrouwen maakt dat ook moeilijkere gesprekken gedragen kunnen worden zonder dat ze de verbinding breken. Het zorgt ervoor dat co-creatie op moeilijker momenten best wel eens mag en kan schuren, zonder angst voor barsten.

Communicatie speelt hierin een verbindende rol. Ze slaat de brug tussen mensen en het geheel waarvan ze deel uitmaken, en maakt het mogelijk dat betekenis niet alleen wordt uitgelegd, maar ook wordt ervaren in de dagelijkse samenwerking.

Tegelijk gelooft zij dat co-creatie ook nauw samenhangt met innerlijke communicatie.

In samenwerking ontstaat vaak de reflex om naar de ander te kijken wanneer iets schuurt. Maar even belangrijk is de vraag wat die situatie in jezelf raakt, wat je zelf inbrengt in interacties en wat je eventueel niet uitspreekt.

Waarom raakt dit mij?

Wat hou ik zelf in?

Wat had ik kunnen benoemen?

Welke aannames neem ik mee in dit gesprek?

Co-creatie vraagt daarom innerlijk bewustzijn naast relationele afstemming. Niet alleen vanuit reflectie achteraf, maar vanuit bewustzijn in het moment zelf, net op het moment dat iets schuurt, dat stilte valt of dat iemand zich terugtrekt uit een gesprek.

Dit thema raakt Iris ook persoonlijk. Omdat het voor haar iets zegt over hoe zij zelf kijkt naar samenwerking, vertrouwen en verbinding. Echte impact ontstaat zelden in het zichtbare alleen. Ze ontstaat in de ruimte tussen mensen. In wat gevoeld wordt. In wat uitgesproken mag worden. In wat samen gedragen kan worden.

Zij denkt daarbij terug aan een start-upcontext waarin er heel wat obstakels waren: technische moeilijkheden, vertragingen, externe factoren die niet meewerkten. Toch bleef het team vooruitgaan omdat de onderlinge verbinding bleef bestaan, vanuit respect en begrip voor elkaar.

En als zij eerlijk is, lag de grootste uitdaging niet alleen buiten haar, maar ook in haarzelf. In het durven laten zakken van haar eigen muur. In het durven opener en kwetsbaarder te zijn. In het durven feedback zien als waardevol en niet als aanval. Want pas toen zij dat deed, kon er ook bij anderen iets verzachten. Kon er meer openheid ontstaan. Meer eerlijkheid. Meer samen.

Daarom vindt zij dat co-creatie allerm minst ontstaat uit perfecte omstandigheden. Ze ontstaat uit de moed om mens te blijven in samenwerking, om echt aanwezig te zijn. en niet alleen te bouwen aan een project of organisatie, maar ook aan vertrouwen.

Inzichten van een inspirerende organisatie

Inspirerende organisaties herken je niet alleen aan hun resultaten,
maar aan wat er voelbaar is in het dagelijkse werk.
Aan hoe mensen blijven spreken wanneer er spanning is in de vergaderruimte hangt.
Aan hoe een afwijkende mening niet verdwijnt in stilte,
maar ruimte krijgt in het gesprek.
Aan hoe de sprankel verschijnt in de ogen van een mens die thuis over zijn werkdag spreekt.

In zulke organisaties wordt verschil niet gezien als iets dat moet worden gladgestreken, maar als iets dat het geheel rijker maakt. Niet iedereen denkt of werkt op dezelfde manier, en precies daarin ontstaat potentieel. Denk maar aan verschillende generaties die van elkaar leren of samenwerking tussen technische en talige profielen. De een laat de ander groeien.

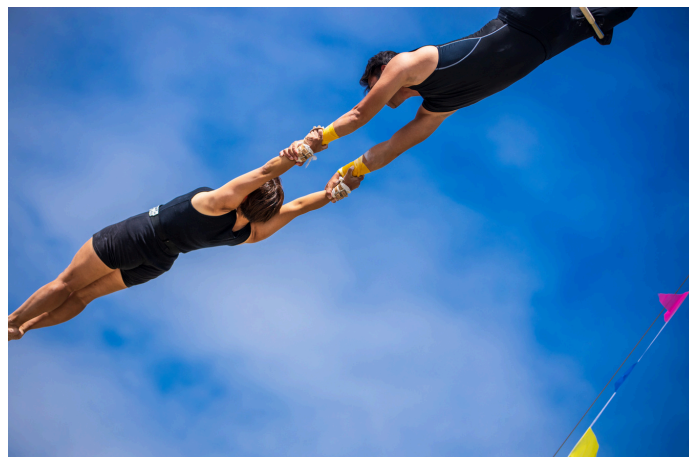
Er wordt dan ook niet alleen gekeken naar wie de juiste competenties heeft, maar evenzeer naar wat mensen meebrengen aan perspectief, energie en talent. Er is aandacht voor wat onder de oppervlakte leeft: hoe mensen zich verhouden tot hun werk, tot elkaar en tot de bedoeling van de organisatie.

Daar ontstaat een manier van samenwerken die verder gaat dan het verdelen van taken. Mensen zoeken niet alleen naar efficiëntie naast elkaar, maar naar manieren om elkaar echt te versterken in het geheel.

Wat daarbij opvalt, is dat dit niet betekent dat alles vanzelf loopt of altijd harmonieus is. Ook in deze organisaties bestaan verschillen, druk, onzekerheden en uiteenlopende visies. Maar die worden niet genegeerd of snel opgelost om “verder te kunnen”. Ze blijven aanwezig in het gesprek, net lang genoeg om echt begrepen te worden.

Dat maakt dat communicatie er niet stopt bij informeren alleen. Informatie wordt ingebed in dialoog, afstemming en het samen zoeken naar betekenis. Mensen begrijpen niet alleen wat er gebeurt, maar ook waarom en in welke context beslissingen genomen worden.

Het schept vertrouwen in het geheel. Niet omdat iedereen altijd akkoord is, maar omdat er voldoende transparantie en verbinding is om verschil te kunnen dragen zonder dat het de samenwerking onderbreekt.





Daar groeit co-creatie omdat mensen zich mede-eigenaar voelen van het geheel. Ze voeren niet alleen taken uit, maar zijn verbonden met een bedoeling, een missie en een cultuur die hen niet herleidt tot functie, maar uitnodigt tot bijdrage.

Co-creatie ontstaat daar waar mensen niet alleen naast elkaar werken, maar ook met elkaar blijven afstemmen over wat ze samen aan het realiseren zijn. In het grote geheel, maar net zo goed in de kleine momenten van overleg, afstemming en samenwerking.

Zoals het vaak wordt samengevat in één zin die de kern raakt:

“Co-creatie is geen afspraak tussen mensen, maar een manier waarop mensen elkaar blijven ontmoeten in wat ze samen proberen te laten ontstaan.”



“

*“Je begrijpt pas echt
wat gezegd wordt,
als je eerst leert
lezen wat eronder
leeft.”*

QUOTE GEKOZEN DOOR
IRIS TEMMERMAN

”

“

*“Waar talenten
elkaar ontmoeten
zonder oordeel,
ontstaat co-creatie:
een plek waar
ieders kracht
zichtbaar wordt en
samen iets moois
kan groeien.”*

QUOTE GEKOZEN DOOR
KRISTIEN VAN NIEUWENHOVE

”

WAT MAAKT CO-CREATIE MOGELIJK?

1

VEILIGHEID
ZODAT MENSEN ZICH
DURVEN TONEN

2

OPENHEID
ZODAT VERSCHIL RUIMTE
KRIJGT

3

WEDERZIJD RESPECT
ZODAT ELKE BIJDRAGE TELT

5

EIGENAARSCHAP
ZODAT MENSEN
VERANTWOORDELIJKHEID
DURVEN OPNEMEN

KWETSBAARHEID
ZODAT ECHTHEID MOGELIJK
WORDT

4

6

VERTROUWEN
ZODAT SAMENWERKING KAN
STROMEN

7

LEAD BY EXAMPLE
ZODAT EEN GEDRAGENHEID
GECREËERD WORDT

Wanneer deze bedding aanwezig is, ontstaat er een cultuur waarin mensen niet alleen samenwerken, maar werkelijk samen creëren.

CONCRETE TIPS VOOR ORGANISATIES

1

Zie competenties én talenten – Kijk niet alleen naar wat iemand geleerd heeft, maar ook naar wat iemand van nature meebrengt.

2

Gebruik communicatie als brug – Maak van communicatie geen puur functioneel instrument, maar een verbindende kracht tussen mensen.

3

Versterk innerlijke communicatie – Help mensen om bewust te worden van hun innerlijke dialoog, hun overtuigingen en hun emoties. Zelfbewustzijn is de basis van authentieke samenwerking.

4

Bouw aan psychologische veiligheid – Mensen durven pas echt bijdragen wanneer ze voelen dat ze mogen spreken, leren, twijfelen en groeien.

5

Geef ruimte aan eigenaarschap – Vertrouwen is een voedingsbodem voor co-creatie. Geef mensen verantwoordelijkheid én ruimte om die op hun manier vorm te geven.

6

Maak feedback menselijk – Laat feedback geen afrekening zijn, maar een uitnodiging tot groei, afstemming en verdieping.

7

Zorg voor congruentie tussen binnen en buiten – Laat externe communicatie aansluiten bij wat intern werkelijk leeft. Authentieke organisaties communiceren niet alleen mooi, ze belichamen ook wat ze zeggen.

8

Erken ook de minder zichtbare bijdrage – Niet alles wat waardevol is, is meetbaar. Waardeer ook de zachtere, verbindende en vaak minder zichtbare bijdragen.

RITUEEL: “Het veld van co-creatie”

*Wil je dit thema tastbaar maken in een team of organisatie,
dan kan dit eenvoudige ritueel helpen.*

Benodigdheden:

- kaartjes of post-its
- stiften
- een groot blad of canvas



Uitvoering:

Vraag elke deelnemer om drie woorden neer te schrijven:

- een competentie die hij of zij bewust inzet
- een talent dat van nature aanwezig is
- iets wat nodig is in communicatie om echt te kunnen bijdragen

Leg al die woorden samen in het midden. Kijk.
Voel. Lees wat er ontstaat.

Bespreek daarna samen:

- Wat valt op?
- Welke kracht is sterk aanwezig?
- Wat ontbreekt nog?
- Welke talenten zijn zichtbaar?
- Welke blijven vandaag nog onder de radar?
- Wat vraagt onze samenwerking om nog meer co-creatief te worden?

Dit ritueel maakt zichtbaar dat samenwerking niet alleen gaat over taken en rollen, maar over mensen die elk iets wezenlijks meebrengen.



Reflectievragen ?

Wanneer voel ik mij in samenwerking echt gezien in wie ik ben, en niet alleen in wat ik doe?

Welke talenten binnen ons team blijven vandaag nog onderbenut?

Hoe spreek ik innerlijk met mezelf, en wat betekent dat voor mijn samenwerking met anderen?

Hoe veilig is onze interne communicatie echt?

Is onze externe communicatie in lijn met wie wij als organisatie werkelijk zijn?

Waar sturen we bij vanuit controle, en waar vanuit zorg?

Welke muur mag ik zelf laten zakken om meer verbinding mogelijk te maken?

Wat vraagt echte co-creatie vandaag van mij persoonlijk en van ons als geheel?

Samenvatting



Competenties, talenten en communicatie horen onlosmakelijk bij elkaar. Competenties tonen wat iemand kan. Talenten tonen wie iemand is. Communicatie verbindt beide en maakt co-creatie levend.

Echte co-creatie ontstaat niet uit perfecte omstandigheden, maar uit menselijke ontmoeting. Ze groeit wanneer mensen zich veilig voelen, erkend worden in hun kunnen én hun zijn, en wanneer communicatie gedragen wordt door openheid, respect en vertrouwen.

Innerlijke communicatie bepaalt hoe iemand zichzelf ontmoet. Interne communicatie bepaalt hoe mensen binnen de organisatie verbinden. Externe communicatie toont hoe een organisatie zichtbaar maakt waar ze werkelijk voor staat. Wanneer die drie lagen met elkaar in lijn komen, ontstaat congruentie. En waar congruentie leeft, groeit vertrouwen.

Voor organisaties betekent dit dat duurzaam succes niet alleen gebouwd wordt op structuren en processen, maar evenzeer op bewustzijn, menselijkheid en de bereidheid om elkaar werkelijk te ontmoeten. Daar, in die ruimte tussen mensen, ontstaat impact die verder reikt dan prestaties alleen.

Want uiteindelijk is dat de essentie: echte co-creatie begint wanneer mensen zich veilig voelen om zichtbaar te worden in wie ze zijn.

*Mee uitgewerkt door Kristien Van Nieuwenhove en Iris Temmerman
Met aandacht voor de communicatieve invalshoek van Iris Temmerman – Bridges of Iris*



Competenties, talenten en co-creatie

“ Echte co-creatie begint wanneer mensen zich veilig voelen om zichtbaar te worden in wie ze zijn. ”

Co-creatie ontstaat wanneer competenties, talenten en communicatie elkaar versterken. Competenties tonen wat iemand kan, talenten tonen wie iemand is, en communicatie verbindt beide. Wanneer mensen zich gezien voelen in hun kunnen én hun zijn, ontstaat ruimte voor vertrouwen, openheid en echte samenwerking.



Wat maakt co-creatie mogelijk?



Veiligheid



Openheid



Wederzijds respect



Kwetsbaarheid



Eigenaarschap



Vertrouwen



Ons verhaal

Kristien en Iris ontmoeten elkaar toen Iris op zoek was naar een nieuwe job. Wat begon als een professionele ontmoeting, groeide tijdens een retreat in Spanje uit tot een diepe co-creatie. Vandaag geven zij samen met dokter Kris Cooman via *Leading by Intuition* vorm aan een gedeelde missie. Ze zijn elkaars aanvulling en invulling in het zichtbaar maken van menselijk potentieel, intuïtief leiderschap en bezielded samenwerking.



De essentie

Co-creatie ontstaat niet uit perfecte omstandigheden, maar uit echte ontmoeting. Wanneer mensen zichzelf mogen zijn, helder communiceren en hun talenten en competenties samenbrengen, groeit er impact die groter is dan de som der delen.

CONTACT

*Zielenlezer in business | Corporate Health Communicator
| Healing through spoken and unspoken language | Ik
vertaal onderstroom en energie in woorden.*



☎ 0032 479236115

✉ iris@bridges-of-iris.be

*HR-expert & intuïtieve gids
“Groei vanuit het hart, met impact en resultaat.”*

☎ 0495 / 72 14 92

✉ kristien@simply-grow.be

