

## Grens

### Actualiteit

Denken en praten over grenzen heeft door de actualiteit al gauw iets naargeestigs – want dan gaat het over “grenzen dicht” en “open grenzen” en voor je het weet ben je verzeild geraakt in tot niets leidende polarisaties. Jammer, want het fenomeen *grens* heeft zoveel meer in zich dan alleen de uitsluiting en inclusiviteit waarmee het in het publieke debat wordt gekleurd.

Wellicht krijgt het die kleur al snel, omdat we een grens doorgaans associëren met iets beperkends en negatiefs. We lopen tegen (onze) grenzen aan, we zijn of worden begrensd in onze mogelijkheden of hebben een grens bereikt. En als aan iets een grens moet worden gesteld, betreft het doorgaans een uitwas.

### Omdraaien

Je kunt het ook omdraaien: een grens geeft geen beperkingen maar mogelijkheden. In haar terecht veelgeprezen *Trespassing on Einstein's Lawn* definieert [Amanda Gefter](#) “niets” als een toestand van “oneindige, onbegrensde homogeniteit”. Drie woorden die elk een vorm van grenzeloosheid beschrijven. Hoe maak je dan van niets iets? Door een grens te stellen. Begrenzen is een scheppende activiteit.

(Vandaar de haast magische kracht van Oud&Nieuw in combinatie met goede voornemens. Je kunt ook op 15 juni of 23 april beginnen met hardlopen, stoppen met roken, minder gaan drinken. Maar die data missen de symbolische grensoverschrijding van oud gedrag naar nieuwe mogelijkheden. Voor iedereen overigens een mooi 2017!)

### **Paradox**

Begrenzen is een scheppende activiteit- dat zal iedereen die zich met procesmanagement bezighoudt bekend voorkomen. Want een procesmanager is op een handige manier grenzenstellend bezig. Door de toegang tot een procesronde te reguleren: wie doet nu mee, wie nu niet? Door spelregels te introduceren en bewaken, die moeten helpen om voor iedere deelnemer het speelveld gelijk te maken. Door een speelveld in te richten: waar hebben we het over en waar hebben we het nu niet over?

Zulk grenzenstellen is ook paradoxaal. Enerzijds beperkend, want sommigen doen nu niet mee, het is niet de bedoeling dat je de spelregels aan je laars lapt en je kunt niet zomaar over iets beginnen dat nu niet aan de orde is. Maar al die grenzen zijn bedoeld om de weg vrij te maken naar oplossingen, die zonder die grenzen kennelijk niet gevonden konden worden.

### **Kwaliteit**

Een procesmanager helpt deelnemers van niets iets maken, door ze voor te stellen binnen grenzen te werken. De kwaliteit van die grenzen is daarbij onderscheidend. Een goede grens biedt zicht op het realiseren van belangen (“als ik meedoe kan ik mijn ei kwijt”), beschermt kernwaarden

(“ik hoof geen schade toe te brengen aan wat voor mij echt belangrijk is”) en is half doorlaatbaar als het moet (“ik kan altijd met opgeheven hoofd van tafel”).

### **Rondje**

Het werk begint vaak met een rondje koffiedrinken. Dan ga je bij personen en partijen langs met vragen als: “Wat is er volgens jou aan de hand? Wat moet anders? Wat moet blijven?” Het zijn open, waardevrije en vooral ook handige vragen – wie goed naar de antwoorden luistert komt veel te weten van de belangen en behoeften van zijn gesprekspartner. Daardoor zijn het ook *grensverkennende* vragen, waarbij het mes nog niet op tafel hoeft, en die iedereen gelegenheid geven te wennen aan elkaar en aan het vervolg.

(291216)