**Samenvatting Kracht van Verbinding:**

**Vivento heeft een benadering die uitgaat van de vier V’s: veiligheid, vertrouwen, verbinding, vrijheid.**

**Basisgedachte**: Alleen (h)echte verbinding tussen mensen leidt tot vrijheid en tot prestaties op niveau!

Organisaties van de toekomst: een *hart* + daardoor een hoofd en handen! Iemand die werkt vanuit zijn hart zet zijn hoofd en handen helemaal in. (hart voor de zaak)

*Veiligheid* en *vertrouwen* zijn de pijlers onder de echte *verbinding*, *vrijheid* is het logische gevolg, de vrucht van verbinding.

**Veiligheid:** *Wil ik er voor een ander zijn?*

Hoe creëer je veiligheid:

1. Regelmatig kritisch zelfonderzoek. Alles uit en je hart aan.
2. Resultaten van besluiten en zelfonderzoek delen. Mensen snappen wat je motieven zijn van keuzes.
3. Duidelijk en transparant over verwachtingen en doelen. Dan weet de ander wat van hem verwacht wordt, waar de lat ligt.
4. Zorg dat materialen en middelen voorhanden zijn om de verwachting te kunnen behalen.
5. Zorg regelmatig voor *oprechte aandacht*. Luister met respect.
6. Wees eerlijk, zeg wat je vindt, met tact.
7. Breng zelf in de praktijk wat je verkondigt aan je medewerkers.

**Vertrouwen:** De motor van onze samenleving. *Kan ik er voor een ander zijn?*

1. Ervan uit gaan dat iemand competent is (het kan)
2. Dat iemand doet wat hij zegt
3. Dat iemand in alles open communiceert

Aan vertrouwen zit 3 kanten: innerlijke beweging, keuze om te gaan vertrouwen en het is een kwaliteit waarin je je kunt bekwamen. Het begint bij kwetsbaar opstellen. Wantrouwen groeit vanzelf, voor vertrouwen moet je stappen zetten.

3 vertrouwenstalen:

1. Competentie kunnen tonen
2. Vooral door te doen wat je zegt.
3. Door te praten.

Geschonden vertrouwen weer herstellen:

* Je fout toegeven
* Vertellen welke zwakte in jezelf je ertoe leidde
* Vragen wat je kunt doen om het goed te maken
* Vergeving vragen voor de gevolgen

**Verbinding:**

* Mensen zijn gemaakt met het doel om tot hechte verbinding te komen
* Mensen zijn zo ingericht dat ze daadwerkelijk tot verbinding kunnen komen

Affectie ipv effectie: erop gericht om in de relatie allebei geraakt te worden vanuit gelijkwaardigheid te werken aan gezamenlijk of eigen doel.

**Verbindend leiderschap: kiezen voor gezag niet macht. Dienen en leiden.**

* Vertel elke keer hoe jij de gezamenlijke verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid van elkaar ziet. Neem tijd voor echte ontmoeting.

*Pseudo-verbinding:*

1. Check of je echt jezelf kan zijn in deze verbinding
2. Hoeveel is er geïnvesteerd in de verbinding. Het is een proces.
3. Observeer verbinding in praktijk: Is de inbreng gelijkwaardig? Luisteren we echt? Verschillen een uitnodiging om door te praten? Worden kwesties opgepakt? Hoor je alleen bij de koffie wat mensen echt vinden?

**Vrijheid:**

De vrucht van echte verbinding!

De ruimte krijgen om jezelf te zijn, helemaal! Dit gaat gepaard met verantwoordelijkheid. Je wilt graag geven en ontvangen.

* Bereid om;
  + Geen micro-management te doen maar wel veel betrokkenheid te tonen
  + Vrij te laten maar niet aan het lot over te laten
  + Duidelijk te zijn over doelen maar flexibel over de weg ernaartoe

**De Dirigent (verbinding met jezelf):**

Persoonlijkheid is opgebouwd uit 4 verschillende elementen (Bateson/Dilts):

1e laag: Gedrag:

Meest waarneembaar; STAR methode; situatie, taak, actie, resultaten.. Veel gedrag vindt onbewust plaats.. Welke invloed heeft jouw gedrag op de mensen om je heen.. Ik doe.

2e laag: Talenten & vaardigheden:

Je kan je gedrag ook laten bepalen door je talenten. Ook is dit de laag van beperkingen. Talenten ontwikkelen worden het vaardigheden. Ik kan.

3e laag: Waarden, overtuigingen en drijfveren:

Wij hebben de capaciteit om op zichzelf te reflecteren. De drijfveren, overtuigingen en waarden vertellen veel over de mentale en geestelijke kant van je persoonlijkheid. Ik wil.

4e laag: Identiteit:

Dit is de kern van je persoonlijkheid (ziel). Vermogen om betekenis en zin te geven aan dingen en anderen om ons heen, maar in het bijzonder aan jezelf. Wie ben ik, wat bezielt me ten diepst, wat is het nut van dat ik er ben.. deze vragen maken dat we rust, vrede, voldoening of juist onrust, leegte of zinloosheid voelen. Ik ben.

**De eenheid van deze vier lagen is het toppunt van verbinding met jezelf. Laat je je gedrag bepalen door wie je bent, je identiteit. Dan ben je authentiek, helemaal jezelf.**

* In contact zijn met wat zich in je binnenste afspeelt
* Je persoonlijkheid moet steeds gevoed worden. (maag)
  + Wat krijg je aangeboden
  + Wat kost het?
  + Waar haal je het vandaan?

*Bedorven eten:*

Wie bedorven voedsel eet (ontkenning, afkeuring, disrespect, onderwaardering) heeft grote kans om zichzelf minder-waard-ig terug te vinden. Wie nooit iets beters heeft geproefd, heeft moeite te geloven dat er echt iets beters bestaat.

*Junk food:*

Je voedt jezelf met wat de zintuiglijk waarneembare wereld aan moois te bieden heeft en daaraan ontleen je je zekerheid en betekenis. Voor-wat-hoort-wat relaties en materiele bezittingen. Je maakt je afhankelijk van je omgeving. De omgeving wil een tegenprestatie. Als je voldoet, krijg je erkenning en waardering.

*Natuurlijk voedsel:*

Dit komt in de vorm van veiligheid, vertrouwen en verbondenheid. Geliefd zijn, onvoorwaardelijk. Complimenten, aanmoediging, blik, schouderklopje. Organisaties geloven dan dat als medewerkers echt tot hun recht komen, er van alles gaat groeien, waaronder de winst.

Dit is het beste voedsel maar niemand is perfect, dus een teken van volwassenheid is dat je zelf een authentiek antwoord kan geven op: Wie ben ik en wat ben ik waard.

*Spiritualiteit/inspiratiebronnen:*

Waaraan ontleen jij je inspiratie? Vanuit inspiratie geloven dat je een unieke bijdrage kan leveren. Ondanks de reacties, die wat met je doen, trouw blijven aan jezelf en aan je idee van wie je bent en wat je waard bent. Het geeft rust als je niet meer afhankelijk bent van je omgeving.

**Stemmen**

Luisteren gericht op onderlinge afstemming. Met oprechte interesse kun je de afstand tussen jou en de ander overbruggen.

Door een ander te stimuleren zich uit te spreken, word jij de spiegel van de ander die meer zicht krijgt op zijn levensverhaal en unieke binnenwereld. Niet oordelen maar reflecteren. Als jij de ruimte niet geeft, voelt de ander zich niet veilig. Luisteren is effectief.

* Blijf uit het oordeel. Achterhaal bij een woord, de betekenis voor de ander. Help de ander om de eigen kleur van het begrip duidelijk te krijgen.
* Meerstemmigheid: luisteren begint met voelen. Welke stemmen horen bij deze gevoelens. Als je bereid bent om naar ze te luisteren, kun je ermee in gesprek gaan.
  + Er zijn 3 manieren om met gevoelens om te gaan:

1. Identificatie: het neemt als het ware bezit van je. Je bent helemaal boos bijv.
2. Dissociatie: je onderdrukt je gevoelens. Ze zijn los van jezelf. Ze beïnvloeden dan je gedrag.
3. Associatie: wat wil het gevoel uitdrukken, wat wil het zeggen? Je luistert ernaar maar het verdrinkt je niet. Zo kom je bijna vanzelf uit bij de belangrijke waardegebieden in je leven.

Er zijn meerdere ik-posities als je echt naar jezelf gaat kijken. Vaak luister je niet naar allemaal. Ze hebben allemaal hun eigen waarde en verdienen respect. De presteerder neemt een andere positie in dan de mensgerichte of de gevoelige enz.. zodra de posities helder zijn, kunnen ze als het ware een innerlijk gesprek met elkaar aanknopen om tot een oplossing of een actieplan te komen.

Gebeurtenissen, ervaringen raken aan belangrijke waarden en daarmee aan ik-posities, daarom doen zich doorgaans ook meerdere emoties tegelijk voor in een ervaring.

Luisteren kan op 3 niveaus. Niveau 3 is werkelijk afstemmen. Echte verbinding. Steeds weer blijven afstemmen.

**De bladmuziek**

Als je te strak vasthoudt aan je eigen bladmuziek zal het concert nooit mooi klinken. We gebruiken de *contextuele benadering* om beter te begrijpen waar *triggers* vandaan komen en vervolgens te leren hoe we uit de automatische reacties weg kunnen blijven en in plaats daarvan relationele verbinding kunnen blijven kiezen. We slaan een brug naar een toepassing in organisaties. We moeten dan eerst vier dimensionaal gaan kijken naar anderen en naar onszelf.

*1e dimensie: feiten*

Genen, erfelijke belasting, karakter, uiterlijk, sociaal economische klasse..feiten uit persoonlijk leven. Of in organisaties: diploma’s, werkervaring, aantal uren..

*2e dimensie: psychologische motor*

Hoe heeft iemand de feiten en gebeurtenissen verwerkt? Welke gevolgen waren er voor persoonlijkheidsontwikkeling. Gezond is **basisvertrouwen** en niet wantrouwen. Hij/zij kan op een vrije manier relaties leggen. Daarna wordt **wilskracht** ontwikkeld. Zelf kiezen als peuter. Vanaf 4 jaar ongeveer ontwikkel je **geweten**. Innerlijke stem wordt bepaald door opvoeding. Als deze stem aanmoedigt en veilige structuur biedt, ontwikkelt het kind vitale kracht en ondernemingszin.

*3e dimensie: interacties en systemen*

Interactie met de omgeving, aangeleerde communicatie en denksystemen. Als je iemand wilt aanspreken in deze dimensie zal hij zich al gauw beroepen op of verschuilen achter de rol of positie die hij inneemt, of denkt te moeten innemen, in het systeem.

*4e dimensie: de ethische balans*

Hier gaat het om relationele betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid. Niet alleen gericht op eigen behoeften maar mensen hebben ook een ingeboren gen voor wat relationeel rechtvaardig is.

Rechtvaardige verhouding tussen geven en ontvangen. Kind moet een positief saldo hebben, ouders geven meer dan ontvangen. Zorg en aandacht maar soms iets geven (klein cadeautje op Vaderdag). Geven moet passend blijven. De vader/moeder blijft verantwoordelijk voor het kleine persoontje dat afhankelijk van hen is.

*Destructief recht* verklaart waarom onrecht vaak van geslacht op geslacht doorgaat; ouders die van hun ouders niet hebben ontvangen wat ze nodig hadden, het met hun eigen kinderen beter willen doen maar uiteindelijk precies hetzelfde doorgeven.

Parentificatie:

Geefpatroon is als kind aangeleerd, geen nee kunnen zeggen. Het was niet passend voor een kind. Zelf hebben ze moeite te ontvangen en het grenzen aangeven is nooit geleerd. Ze hebben moeite met echt, gelijkwaardige verbinding.

Iedereen heeft hier iets van, je neemt als het ware je familie mee naar het werk. Zij bepaalden een groot deel van jouw bladmuziek.

Organisaties opereren vooral op niveau van 3e dimensie (functionele verbinding). Interactie en systemen. Maar de grenzen zijn bereikt wat mogelijk is en er ontstond meer belangstelling voor de individuele psyche en kansen voor organisatie om verder te groeien. De kansen voor groei en verandering liggen vooral op het gebied van relationele verbinding (4e dimensie). Dit geeft vruchten voor de organisatie die te maken hebben met onderlinge relationele verbinding. Een directeur en medewerker ervaart een wederzijdse zorghuishouding, waarin geven en ontvangen in balans zijn. Problemen en uitdagingen pak je vanuit de onderlinge verbinding aan, niet vanuit een formele rol.

Hoe word je zulke collega’s? ten eerste een goed inzicht in en eventuele **herwaardering** van je eigen balans. Ten tweede handvaten om in het hier en nu op de balans van jezelf, medewerker of partner te storten.

Herwaardering vindt plaats op basis van nieuwe inzichten over de waarde. Bewustwording over hoe jouw balans is gevormd in het begin van de verandering. Positieve waarden van loyaliteit en creativiteit die iemands manier van geven en ontvangen hebben gemaakt tot wat hij is; zij zijn het ook die in de gegeven situatie tot eventueel destructief recht geleid hebben. Dit kan bevrijdend werken. Het gaat niet om het wroeten in het verleden maar om het destructieve recht naar toekomende generaties te stoppen.

Je kunt de balans van geven en ontvangen versterken door:

*Zichtbaar maken:* je maakt iemands investeringen zichtbaar door niet alleen te benoemen wat iemand doet maar door te benoemen wat iemand investeert.

*Afbakenen:* als je voor werkelijke verbinding gaat dan laat je niet toe dat iemand zich helemaal leeg geeft in zijn functie. Geven van iemand moet gepast blijven, daarvoor moet zichtbaar gemaakt worden en begrensd worden.

Werkelijke verbinding veronderstelt nabijheid. Nabijheid is ook professioneel; dat er veiligheid en vertrouwen geboden wordt.

Als iemand weet dat je oog hebt voor de lange termijn rechtvaardigheid in de balans van geven en ontvangen, dan is hij ook bereid om waar nodig ook buiten zijn formele functieomschrijving de dingen te doen die op dat moment noodzakelijk zijn.

**Concentratie:**

Om gezond te kunnen verbinden is inzicht in je innerlijke en uiterlijke levenslijn belangrijk.

**Applaus:**

Elk concert eindigt met applaus.