

Geweldloze communicatie

Een verbindende leider: dat ben je zelf

Wat hadden Martin Luther King, Mandela en Gandhi met elkaar gemeen? Een van hun kwaliteiten was dat ze - ondanks de verschillen tussen mensen - erin slaagden mensen met elkaar te verbinden. De leergang 'Verbindend leiderschap' van Martin van der

Meulen van Ai-opener gaat daar onder meer over.

Toen Marshall Rosenberg (1934-2015) het idee van geweldloze communicatie in de wereld bracht, gaf hij de mensheid een groot geschenk. In alle spirituele tradities en diep in iedere mensenziel wordt het belang van verbinding onderkend. Toch is diezelfde mens tot de vreselijkste dingen in staat, niet alleen op het slagveld, maar ook in de huiskamer en op de werkvloer. Er hoeft niet altijd bloed te vloeien als er sprake is van gewelddadige communicatie. Wie hoorde niet ooit 'ga maar ergens anders werken als het je niet bevalt', 'je werk ziet er niet uit', 'zo doen we het hier al jaren' of 'zo is de baas nu eenmaal'? Het zijn voorbeelden van hoe de spreker geen rekening houdt met hoe de boodschap aankomt bij de toehoorder.

De verbindende manier van communiceren van Rosenberg is gericht is op wat er in jezelf en de ander leeft en hoe je van daaruit kan bijdragen aan elkaars welzijn. Geweldloze communicatie wordt daarom ook wel 'de taal van het hart' genoemd. Trainer Martin van der Meulen van Ai-opener: 'Deze manier van communiceren is gebaseerd op het principe van luisteren naar wat je zelf nodig hebt in de omgang met de ander én naar wat de ander nodig heeft. Om van daaruit te komen tot oplossingen die voor beiden werken. De meeste mensen praten graag over wat ze zelf willen. Als we dat in balans brengen met een goed zicht op wat de ander van ons wil, gaat contact een stuk vloeiender.'

Managers

In organisaties gaat het verbindend communiceren zachtjes gezegd nogal eens mis. Dat kan leiden tot een hoog personeelsverloop, ziekteverzuim en zelfs zelfmoord. Verbindend communiceren levert een bijdrage aan een verandering in positieve zin. Het begint bij de manager, of degene met de meeste invloed. Martin: 'Twee begrippen spelen een belangrijke rol bij verbindend leiderschap. Allereerst kracht of macht. De definitie van Miki Kashtan luidt: 'Kracht of macht is het vermogen om hulpbronnen (resources) in te zetten gericht op het invullen van behoeftes.' Macht heeft iedereen omdat het een noodzakelijke voorwaarde is om zelf behoeftes in te vullen. Het andere begrip is leiderschap. Aansluitend daarop past de leiderschapsdefinitie van Miki bij ons beeld van Verbindend Leiderschap: 'Leiderschap is beïnvloeding met de intentie om het grotere geheel te ondersteunen.' In haar boek gaf ze

een voorbeeld daarvan. Ze vertelt hoe een team zich boog over een vraagstuk en hoe ieder het probleem vanuit het eigen perspectief zag. Toen ze ieder vroeg om in stilte even te reflecteren op alle meningen en een voorstel te bedenken dat de behoefte van het geheel van het vraagstuk zou dienen, was er binnen twee minuten overeenstemming over wat er moest gebeuren.'

Empathie

Verbindende Communicatie (of Geweldloze Communicatie) nodigt mensen in organisaties uit tot 'empowerment' door hen verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen gevoelens/behoefes en voor hun gedrag. Daarbij ondersteunt Verbindende Communicatie het daadwerkelijk luisteren naar jezelf en anderen. Zo liggen gezamenlijke oplossingen binnen handbereik die de behoeftes van alle

'In organisaties gaat het verbindend communiceren nogal eens mis'

betrokkenen invullen (win-win). Martin: 'De kern hiervan is empathie dat genoemd wordt als de belangrijkste vaardigheid binnen organisaties in de komende vijf jaar. Naast een prettiger werksfeer, verbinding en minder stress is het effect van empathie zichtbaar in meer helderheid, productiviteit en creativiteit.' Die nadruk op empathie en behoeftes voor een verbindend leider vindt Martin belangrijk omdat behoeftes van verschillende mensen in de kern niet tegenstrijdig zijn. Strategieën kunnen makkelijk tot conflicten leiden. Verbinding maken met behoeftes maakt helder dat er meerdere strategieën of oplossingen zijn die invulling kunnen geven aan die betreffende behoeftes. Door als leider de focus te leggen op behoeftes richt je de aandacht op mogelijkheden, in plaats van op belemmeringen.

Minder angst

Verbindend Leiderschap levert de organisatie nogal wat op. Neem ook bijvoorbeeld de zelfverbinding; de manager komt meer in contact met zijn of haar eigen behoeftes en waarden als leider. Dit referentiepunt of 'kompas' helpt enorm om de koers van het team vast te houden. Daarnaast zal de manier van omgaan tussen leiders en hun teamleden verbeteren. Het sleutelwoord hierbij is win-win. En verder komt de organisatie sneller tot een gedeelde werkelijkheid

waardoor het team beter in staat is om te focussen op wat bereikt moet worden. Verbindend leiderschap leidt zo tot meer wij-cultuur, betrokkenheid, motivatie en onder meer plezier.

Tot slot: waarom verzorgt Martin deze leergang? 'Ik ben zelf jarenlang manager geweest. Daarbij heb ik ervaren hoe makkelijk je verzeild kunt raken in de waan van alledag en daarbij je eigen waarden en het grotere geheel uit het oog kunt verliezen. Deze leergang heeft een forse impact omdat we leidinggevend tools meegeven om op een andere manier te gaan werken in hun eigen organisatie. Vanwege hun leidinggevende rol zijn ze daarbij in staat om veranderingen in gang te zetten die effect hebben op de menselijke interacties en op het grotere geheel. Ik merk dat ik daarbij veel voldoening ervaar.'

Martin van der Meulen



8-WEEKSE MINDFULNESSTRAINING (MBSR)



Vroeg of laat krijgen we in ons leven allemaal te maken met stress. Op ons werk, in onze relaties, omdat we terugkerende sombere gedachten hebben of omdat ons lichaam niet functioneert zoals we graag zouden willen. Ook door veel te veel te 'moeten' ervaren we rusteloosheid, angst, slapeloosheid, hartkloppingen en allerlei soorten pijn. Veel mensen zijn ziek van de stress. Je leest zelfs over tieners met een burn-out!

Aan de primaire oorzaken van stress is niet zoveel te doen, ze horen bij het leven. We kunnen vervelende gebeurtenissen, pijn of negatieve gedachten nooit volledig uitbannen. Maar je kunt wél leren je op een andere manier te verbinden met die gedachten, gevoelens en lichaamssensaties.

In de mindfulnessstraining leer je je eigen ervaring tegemoet te treden met een open houding van aanvaarding en erkenning, ook al is de ervaring onaangenaam. Daardoor ontstaat er een zekere ontspanning en ga je steeds beter zien wat je écht nodig hebt. Mensen die een achtereven hebben gevolgd geven aan zich beter te kunnen concentreren, minder te piekeren, beter te slapen en beter in staat te zijn hun grenzen te bewaken. Daarnaast worden afname van de klachten, een positiever beeld van zichzelf en hun omgeving, meer energie en een algehele verbetering van de kwaliteit van leven gerapporteerd. De training wordt gegeven door Anette Plinck, bevoegd mindfulnesstrainer én jongerentrainer.

DATA

Zie website

PRIJZEN

€400,- voor acht bijeenkomsten van 2½ uur, incl. voorgesprek, werkboek, audio-opnames om thuis te oefenen, stiltegedag en nagesprek

TRAINER

Altijd Mindful
Anette Plinck
06-430 692 56
anette@altijdmindful.nl
www.altijdmindful.nl

DJOJ-AGENDA PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Wie ben ik? Het is de meest gestelde vraag onder allen die aan de slag gaan met hun eigen ontwikkeling.

JAARTRAJECT

Dit najaar start de leergang 'Verbindend Leiderschap' die Martin van de Meulen samen met Jenny Giezeman van Ai-opener verzorgt. Zie www.ai-opener.nl. Andere trainingen en cursussen in Geweldloze Communicatie door Ai-opener bij Djoj zijn te vinden op www.djoj.nl.