

5

Naar het creëren van verbinding

'Zodra je jezelf vertrouwt, zul je weten hoe te leven'

Goethe

De basisprincipes van verbinden zijn eenvoudig én niet simpel. Transparant zijn over en gaan staan voor waar je op dit moment van je leven bent klinkt wel erg gemakkelijk. Uiten wat er in je leeft ook. En toch is dat precies waar het creëren van verbinding start. Datgene voor het voetlicht brengen waarvan je vanbinnen weet dat het er is. Geen geheimen meer toestaan die jouw toekomst belemmeren.

Waar het bij verbinden om gaat is: wil je verbinding? Met intenties en lieve woorden alleen kom je er niet. Juist in situaties waar er risico bestaat om jezelf of elkaar kwijt te raken vraagt het om een bewuste keuze en om inzet. De moed om op dat moment de vraag 'Voor welke kwaliteit van verbinding ga ik?' oprecht te beantwoorden en vorm te geven.

Een wezenlijke stap – en de enige adequate stap – om met jezelf als uitgangspunt de verbinding aan te gaan en verschillen in organisaties te benutten, is te ontdekken wie je bent als mens, als medewerker of als leidinggevende. Om jezelf in die eigenheid te laten zien. Iedereen heeft specifieke gaven en talenten waarop je dient te leren vertrouwen en die je met anderen dient te delen. Een eerste stap daartoe kan zijn te onderzoeken hoe jouw eigenheid, jouw kwaliteiten en jouw taak binnen een organisatie onderling met elkaar verbonden zijn. Hoe ziet jouw inzet eruit en wat zijn de consequenties van jouw handelen? In hoeverre ben je tevreden of ontevreden over de wijze waarop je die taak vervult, over hoe je samenwerkt met collega's?

Weten wie je bent kan ertoe leiden dat je ontdekt dat je in een patroon vastzit dat niet langer dienend voor je is. Dat je daardoor meedoet aan het tot stand komen en/of in stand houden van een cultuur die remmend is voor jouw ontwikkeling (en dus ook van mensen in je directe omgeving). Of de ontdekking dat wat jij te bieden hebt mogelijk niet meer matcht met wat de organisatie nodig heeft. Om dit onder ogen te zien kan een schok zijn of een bevestiging van 'wat je vanbinnen al wist'. Het onder ogen zien van je huidige situatie en je eigen aandeel daarin, vraagt om moed en om het loslaten van oordelen over je eigen gedrag. Mededogen ten aanzien van je eigen handelen speelt hierin een ondersteunende rol. Als jouw erkenning van je eigen aandeel samengaat met het verlangen om op een andere wijze in je - werkzame - leven te staan, is er ruimte voor een ontwikkeling die blijvend is. Verlangen verleidt. Verlangen stimuleert. 'Verlangen' raakt een andere laag dan 'nodig zijn,' 'wensen' of 'graag willen.' Verlangen wijst je de richting naar een leven waarin je eigenheid tot ontplooiing kan komen.

In contact met anderen kun je angsten en beperkingen tegenkomen. Dan is het mogelijk om te onderzoeken wat er aan de hand is. Als je niet op verkenning uitgaat, loop je het risico te vergeten dat je de vrijheid hebt om je eigen keuzes te maken. Als je jouw aandeel en je behoeften onderkent, is het mogelijk om jouw eigen keuze te maken én te onderzoeken hoe je daaraan uiting kunt geven. Zo kom je los van vertrouwde strategieën. Het maken van keuzes is een kracht die je altijd ter beschikking staat.

Met de erkenning en vormgeving van de verscheidenheid aan gevoelens en behoeften in jezelf ontstaat er ruimte om diezelfde verscheidenheid bij jouw collega, team, afdeling of organisatie te (h)erkennen. Zo is er een basis om samen te onderzoeken welke aspecten deze verschillen hebben. En welke mogelijke richtingen er zijn om te komen tot vervulling van de doelen die je hebt als mens, team, afdeling en organisatie. Verbinding ontstaat tussen het persoonlijk niveau en de strategisch inhoudelijke aspecten.

Er is ruimte nodig om elkaar te kunnen zien en verstaan. Afscheiding is een natuurlijk gegeven: ruimte tussen kamers, tussen tuinen, tussen jou en de ander. Juist de afscheiding zorgt ervoor dat er ruimte ontstaat om onderscheid te kunnen maken. Zoals een muur (afscheiding) tussen twee kamers ervoor zorgt dat je zowel de ene als de andere kamer kunt onderscheiden. Dat je beseft dat juist deze afscheiding zichtbaar maakt dat ze elkaar raken. Daarmee krijg je dus ruim-

te voor onderscheid tussen deze twee. Zo werkt het ook tussen mensen. Helder zijn over de ruimte die eenieder nodig heeft leidt ertoe dat je elkaar gemakkelijker kunt zien en verstaan.

Op het moment dat je afscheiding ervaart als effect van een handeling of tengevolge van onderlinge verschillen, stimuleert dat een gevoel van eenzaamheid. Dan ervaar je het anders zijn als onaangenaam en heb je het idee er niet bij te horen. Je daarvan bewust worden leidt tot een keuzemoment. Je kunt ervoor kiezen om deze beleving als een gegeven te beschouwen en te laten voortbestaan. En je kunt ervoor kiezen om vanuit deze beleving te onderzoeken hoe je met de aanwezige verschillen kunt omgaan. De laatste keuze vraagt om ruimte en brengt ruimte.

Door te erkennen wat het verschillend zijn met je doet, neem je je kracht terug. Dan kun je bewust onderzoeken en bespreken wat er mogelijk is in deze situatie. Dan besef je dat jij de mogelijkheid in handen hebt om verbindingen te ervaren, aan te gaan, te herstellen of beëindigen. Zo kun je doen wat voor jou op dat moment passend is.

Organisaties zijn complexe systemen die zich voortdurend ontwikkelen. Ze zijn in principe niet 'maakbaar' of 'beheersbaar' door het management, een bestuur of een adviseur. Een organisatie wordt gevormd door de individuen die er werken. Een organisatie in ontwikkeling vraagt erom alles wat tot het systeem behoort te onderzoeken en te erkennen.

Dat betekent dat je ruimte moet bieden aan 'niet-begrijpen', 'niet-beheersen' en 'niet weten'. Dat je met een open houding de dialoog aangaat. Dat je in oplossingen denken loslaat. Dat je in het 'hier en nu' aandacht schenkt aan wat er is. Paradoxaal genoeg is 'niet-weten' de weg naar nieuwe inzichten en groei. Om de expliciete en impliciete kennis die er in een organisatie aanwezig is te kunnen hanteren, is het nodig om open staan voor datgene wat nog niet concreet aanwezig of benoemd is. Om de chemie van het moment te gebruiken. Om het proces te managen van verschil en verbinding.