

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. Gaan staan voor waar je bent, wat je voelt of nodig hebt, klinkt wel erg gemakkelijk. Uiten wat er in je leeft ook. En toch is dat precies waar het creëren van verbinding start. Datgene in het licht brengen waarvan je van binnen 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 het risico is 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 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, medewerker of leidinggevende. Jezelf in die eigenheid te laten zien. Ieder heeft specifieke gaven en talenten waarop je dient te leren vertrouwen en die je met anderen dient te delen. Een eerste stap kan zijn te onderzoeken hoe jouw eigenheid, je kwaliteiten en de taak die je hebt in een organisatie verbonden zijn. Hoe jouw inzet eruit ziet en wat de consequenties zijn van je handelen. In hoeverre je tevreden of ontevreden bent over de wijze waarop je die taak vervult, hoe je samenwerkt met collega's.

Weten wie je bent, houdt de mogelijkheid tot ontdekking in zich dat je in een patroon zit dat niet langer dienend voor je is. Dat je 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). Dit onder ogen zien kan een schok zijn of een bevestiging van 'wat je van binnen al wist'. Het onder ogen zien van de huidige situatie en je eigen aandeel erin, vraagt om moed en het loslaten van oordelen over je eigen gedrag. Mededogen ten aanzien van je eigen handelen speelt hier een ondersteunende rol. Als de erkenning van het eigen aandeel samengaat met het verlangen naar een andere wijze van in het – werkzame – leven 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 het leven van je eigenheid.

In het contact met anderen kun je angsten en beperkingen tegenkomen en is er een mogelijkheid om te onderzoeken wat er aan de hand is. Als je niet op verkenning gaat, loop je het risico te vergeten dat je de vrijheid hebt om je eigen keuzes te kunnen maken. Bij het onderkennen van jouw aandeel en je behoeften is er de mogelijkheid tot het maken van een keuze én het onderzoeken van de mogelijkheden om daar uiting aan te kunnen geven. Op deze wijze kom je los van vertrouwde strategieën. Het maken van keuzes is een kracht die je altijd ter beschikking hebt.

Met de erkenning en vormgeving van de verscheidenheid aan gevoelens en behoeften in jezelf ontstaat er ruimte om dezelfde verscheidenheid bij een collega, team, afdeling of organisatie te (h)erkennen. Zo is er een basis om samen te onderzoeken welke aspecten de verschillen opleveren, welke richtingen er mogelijk zijn om te komen tot de vervulling van de doelen die je hebt als mens, team, afdeling en organisatie. Verbinding ontstaat tussen persoonlijke niveaus en inhoudelijke aspecten.

Ruimte is nodig om elkaar te kunnen zien en verstaan. Afscheiding is een natuurlijk gegeven: ruimte tussen kamers, tussen tuinen, tussen jou en de ander. Op het moment dat afscheiding ervaren wordt als effect van een handeling of situatie rondom verschillend zijn, stimuleert dat een gevoel van eenzaamheid. Wordt het anders zijn als onaangenaam ervaren en is er het idee van er niet bij horen. Je bewust worden van de beleving van afgescheidenheid brengt een keuze-moment. Je kunt er voor kiezen om deze beleving als gegeven te nemen en te laten bestaan. En je kunt ervoor kiezen om vanuit de 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. Heb je de mogelijkheid om bewust en aanwezig te onderzoeken en bespreken wat mogelijk is in deze situatie. Besef je dat jij de mogelijkheid in handen hebt om verbindingen te ervaren, aan te gaan, te herstellen of beëindigen. Te doen wat passend is voor jou, in dat moment.

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 om onderzoeken en erkennen van al wat er tot het systeem behoort.

Dat betekent ruimte bieden aan 'niet-begrijpen', 'niet-beheersen' en 'niet weten'. Met een open houding de dialoog aangaan. Het loslaten van oplossingen denken. In het 'hier en nu' aandacht schenken aan wat er is. Paradoxaal genoeg is 'niet-weten' de weg naar nieuwe inzichten en groei. Het omgaan met de expliciete en impliciete kennis die in de organisatie aanwezig is vraagt om open staan voor datgene wat nog niet concreet aanwezig of benoemd is, de chemie van het moment gebruiken. Het proces managen van verschillen en verbindingen.