

Relaties

Module 2

Werkboek - Mentale fitheid



NovaVitalis

03

Mentale Energie

Relaties

Module 3

Waardevolle relaties creëren	4
Dimensie 1 - Kwaliteit van contact	6
Dimensie 2 - Gelijkheid van overeenstemming	13
Dimensie 3 - Het nut van conflict	15
Dimensie 4 - Mogelijkheden in partnerschap	21

Waardevolle relaties creëren

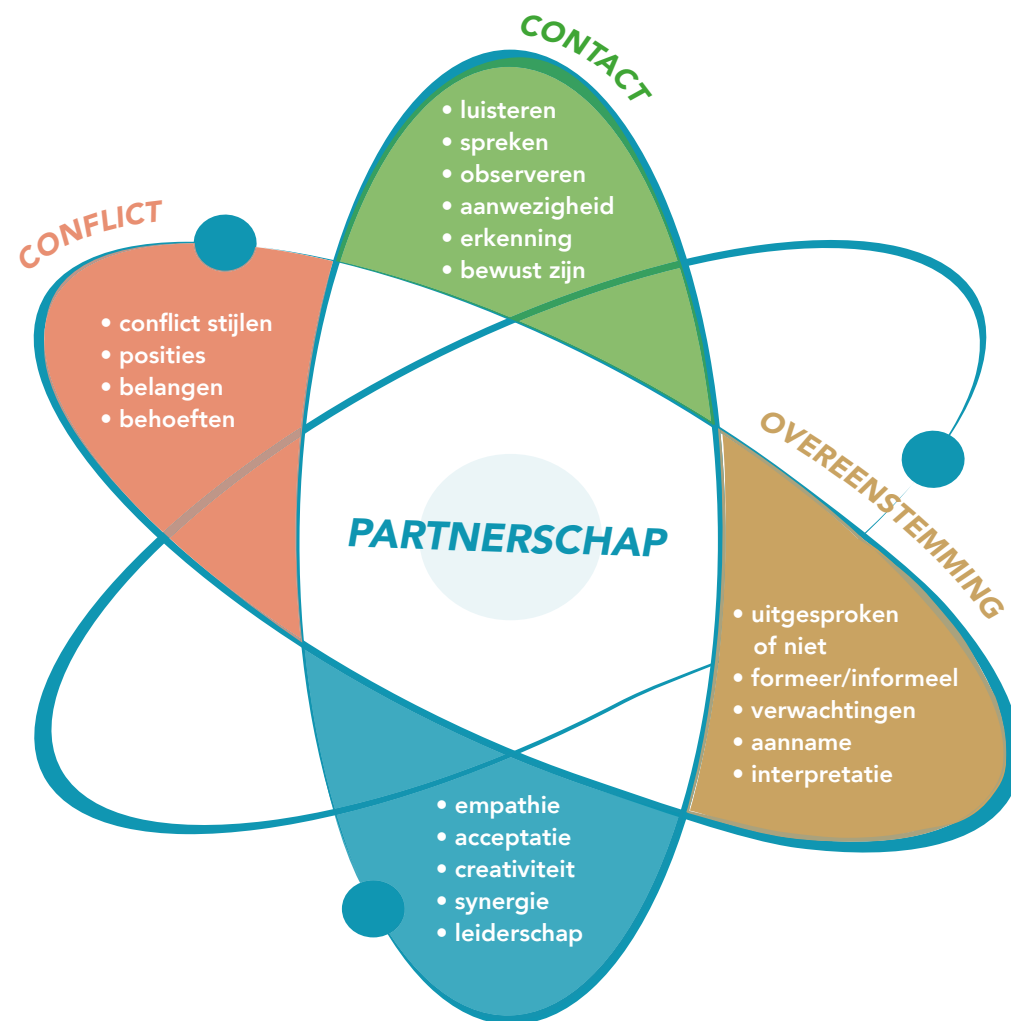
Relaties zijn een belangrijk onderdeel van ieders leven, ze zijn fundamenteel voor ons. We willen allemaal graag prettige, harmonieuze relaties om ons heen. We ervaren graag verbinding met anderen, dat geeft een veilig gevoel en het geeft energie. Wat is verbinding of echt contact maken? Verbinding is volgens schrijfster Brené Brown 'de energie die bestaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen (onvoorwaardelijk)'. Het gaat om kunnen geven en ontvangen zonder oordeel en steun en kracht ontnemen aan de relatie. Het voelt veilig, je brein heeft dan rustige hersengolven, je staat in 'herstelstand'. Je krijgt energie. We voelen dit onbewust. Als er verbinding is, dan laad je op en vind je het fijn om bij die persoon te zijn.

Alle sociale relaties tussen twee of meer mensen zijn in de kern gebaseerd op een bewust of onbewust verlangen van mensen om een levensdoel te realiseren dat groter is in waarde en kwaliteit dan dat wat kan bestaan door middel van

iemands eigen individuele leven, volgens J. Caputo. Het gaat om willen bijdragen, een belangrijke behoefte. Het 4D Relationship Model™ (J. Caputo, 2014) is ontworpen om de progressie van elke relatie aanzienlijk te verbeteren naar een bepaald niveau van partnerschap. Het heeft tot doel om blinde vlekken zichtbaar te maken.

Relaties zijn altijd in beweging door de manier waarop contact wordt gemaakt, door de afspraken die er zijn en de verwachtingen die we hierbij hebben. Of het nu gaat om de relatie met je partner, je kinderen, familieleden, vrienden of collega's, in iedere relatie zijn er vier dimensies die het krachtenveld van de relatie beïnvloeden. Het is de manier waarop je contact maakt met de ander, hoe afspraken tot stand komen (overeenstemming), hoe je conflicten oplost als er verschil van mening is. Met deze drie elementen wordt het vierde element gezamenlijk vormgegeven; het niveau van partnerschap. Door deze onderdelen los te bekijken bij een ontevredenheid of irritatie over een interactie in een

relatie, kun je analyseren waar de schoen wringt bij jezelf en kun je hierover het gesprek makkelijker aangaan met de ander. Hiermee kun je je relaties op je werk en in je privé versterken en verdiepen.



4D relatiemodel (J. Caputo, 2014)

Dimensie 1 - Kwaliteit van contact

Alle relaties beginnen en worden bestendig door meerdere vormen van verbindingen die mensen met elkaar maken. Sommige vormen van contact zijn voor de hand liggende voorbeelden van belangrijke interpersoonlijke communicatie (jij spreekt, ik luister), maar veel andere vormen van contact worden verondersteld of als vanzelfsprekend beschouwd.

Als je bijvoorbeeld een restaurant binnenloopt, denk je meestal niet na over de kwaliteit van je contact met elke andere persoon in en rond die fysieke ruimte. Je bent je er bewust van dat er andere mensen aanwezig zijn, maar je bent je waarschijnlijk niet bewust van de realiteit dat je voortdurend met die mensen 'communiceert'. En ze communiceren evenzeer met jou.

Er zijn 6 items die de wijze waarop jij contact maakt beïnvloeden;

1. Luisteren

Luisteren naar jezelf en de ander is de basis voor emotionele intelligentie. Luisteren naar jezelf is de mate waarin je bewust stilstaat bij (luistert naar) jouw behoeften en op welke wijze je hier invulling aan geeft in al je relaties. We denken vaak dat luisteren makkelijk is en dat we dit ook allemaal goed doen, maar luisteren ligt iets gecompliceerder. Vaak luisteren we op een oppervlakkige manier. We zijn vaak met andere dingen bezig in ons hoofd tijdens een interactie met een ander. Bijvoorbeeld gefocust zijn op de smartphone of je eigen gedachten over iets dat je nog moet doen of zorgen die je hebt. Daarnaast grijpen we regelmatig iedere gelegenheid aan om de ander in de rede te vallen zodat we ons eigen punt kunnen maken. Dit heeft een negatief effect op de kwaliteit van de relatie. De ander voelt zich, bewust of onbewust, onbegrepen en niet gehoord, effectief communiceren met elkaar is er dan niet bij.

2. Spreken

Wat je zegt, als zender van een boodschap, hoe je hierbij je stem gebruikt en welke signalen je non-verbaal hierbij laat zien is van invloed op hoe de ontvanger jouw boodschap opvangt. Hierbij is non-verbaal 55% van invloed, de stem 38% en je woorden 7%.

Er zijn verschillende manieren van spreken; je kunt spreken direct in contact of via een ingesproken bericht, maar ook op schrift via mail bijvoorbeeld of via een app.

Als je positieve/neutrale boodschappen uitzend krijg je meestal ook positieve / neutrale reacties. Dus de wijze waarop jij lading meegeeft aan een boodschap, positief, neutraal of negatief, is direct van invloed op de beleving van de boodschap en de wijze waarop de ander de boodschap interpreteert en opkomt.

Communicatie is energie-uitwisseling. Wij mensen 'voelen' de lading van een boodschap van een ander. Zit er een oordeel in, een verwijt of een compliment, we reageren hier direct onbewust op. Ben je dus bewust van wat je wilt creëren in het contact met de ander, je hebt hier zelf direct invloed op met de manier waarop je een boodschap overbrengt. En bedenk, niemand heeft gelijk. Uit onderzoek blijkt dat wij 50% van onze waarneming baseren op feiten en de overige 50% gevormd wordt door interpretatie van deze waarneming. Ieder 'brein' kijkt gewoon anders en we kunnen alleen onze ideeën en waarnemingen met elkaar delen en zo tot overeenstemming komen en afspraken maken. Iedereen heeft dus een eigen interpretatie met zijn waarheid van de wereld, een eigen 'referentiekader'; jij kijkt door jouw bril, en ik door de mijne en dat geeft soms onenigheid/conflicten, meer niet!!

Opdracht 1

Let één dag specifiek op hoe je praat tegen anderen mensen. In welke situaties op die dag ben je positief, neutraal of negatief in je communicatie? Schrijf het steeds even op.

Als je naar het resultaat kijkt, wat valt je op? Wat zou je anders willen doen?

Welke actie kun je hieraan koppelen?

3. Observeren

Onbewust scannen we alles om ons heen en ons brein slaat dit op. Observeren is het (bewust) waarnemen van een persoon of situatie en het beschrijven van wat je ziet. Dit kunnen handelingen zijn, maar ook de houding, het gedrag, interacties tussen mensen of gebeurtenissen. Iedereen observeert vanuit zijn/haar eigen bril en interpreteert vanuit deze bril dat wat hij/zij ziet. Hoe neutraler je observeert, hoe effectiever je bent in relaties. Een goede observatie op de juiste wijze teruggeven, kan andere mensen zicht geven op hun blinde vlek. Ook kun je door bespreekbaar te maken wat je ziet, het gesprek verdiepen omdat je de inhoud loslaat en meer gaat naar dat wat iemand ervaart.

Opdracht 2

Let één dag op hoe jij boodschappen van anderen interpreteert? Schrijf je bevindingen steeds even op. Welke aannames, verwachtingen of oordelen heb je?

Als je naar het resultaat kijkt, wat valt je op? Wat zou je anders willen doen?

Welke actie kun je hieraan koppelen voor jezelf?

“De kwaliteit van elke relatie wordt bepaald door de kwaliteit van hoe elk individu in staat is om in contact te staan met zichzelf en met anderen”

4. Aanwezigheid

Jouw aanwezigheid is de manier waarop jij jezelf laat zien in de wereld. Een open, vriendelijke uitstraling interpreteren anderen als prettig en veilig. Mensen om je heen zullen dan makkelijker zichzelf openstellen, eerlijk zijn, je vertrouwen geven en eerder zaken aannemen van je. Je wordt ingeschat als geloofwaardig. Mensen voelen het als je jezelf bent, of met andere woorden, als je authentiek bent; transparant, eerlijk, geloofwaardig, overtuigend, kwetsbaar, vertrouwelijk en bewust. Het gaat over bewust trouw zijn aan je eigen persoonlijkheid, je hart volgen en dit uitstralen. Andere mensen scannen dit bij je, door middel van wat je verbaal en non-verbaal laat zien, je stem en de energie die je hierbij uitzendt. Hoe authentieker je jezelf presenteert, hoe meer mensen vertrouwen hebben in dat wat je zegt. Dit heeft een positief effect op al je relaties.

Opdracht 3

Ben je één dag bewust van hoe je aanwezig bent. Wat straalt je non-verbaal uit naar anderen? Wat zijn reacties van anderen naar jou? Schrijf je bevindingen op.

Als je naar het resultaat kijkt, wat valt je op? Wat zou je anders willen doen?

Welke actie kun je hieraan koppelen voor jezelf?

5. Erkenning

Als iemand empathisch naar je luistert voel je je gehoord en gezien. Hierdoor ervaar je erkenning door de ander. Erkenning van de ander ervaren is iets dat bijna iedereen als heel prettig ervaart, het bevestigt ons in een diepe behoefte die we hebben dat wij ertoe doen, dat we het waard zijn om 'hier' te zijn. Door echt verbinding te maken met een ander ervaart diegene erkenning en hiermee creëer je een waardevolle verbinding. Hierdoor ervaren beide partijen energie en een prettig, veilig gevoel. Het leuke ervan is dat degene

die empathisch luistert ook erkenning kan ervaren omdat hij/zij van betekenis is voor de ander en ook in verbinding is in dat contact. Nogmaals; we laden hiervan op. Jezelf erkennen is voor veel mensen een uitdaging, dit maakt je minder afhankelijk van anderen. Je kunt hier bijvoorbeeld aan werken door jezelf iedere dag 3 complimenten te geven.

6. Bewust zijn

Bewust zijn betekent in het 'nu' zijn. Zonder te oordelen of te labelen sta je stil bij wie en waar je bent en observeer je wat er om je heen gebeurt, zonder oordeel. Je reageert bewust op de ander met een bepaald doel. Je bent je bewust van de gedachten die er in je opkomen, zonder per se mee te gaan in die gedachten, als die gedachte niet productief is. Je 'bent' dan in de puurste vorm van het woord 'zijn'. Door bewust aanwezig te zijn vanuit verbinding met jezelf in het contact met de ander en echt af te stemmen op de ander, voelt de ander zich gehoord en gezien. Dit versterkt en verdiept altijd de relatie met die persoon, wie het ook is.

Opdracht 4

Ben je één dag bewust van hoe je aanwezig bent. Wat straalt je non-verbaal uit naar anderen? Wat zijn reacties van anderen naar jou? Schrijf je bevindingen op.

Als je naar het resultaat kijkt, wat valt je op? Wat zou je anders willen doen?

Welke actie kun je hieraan koppelen voor jezelf?

“

Wat mij het meest verbaasd bij de westerse mens is dat hij zijn gezondheid opoffert om veel geld te verdienen. Vervolgens offert hij het geld weer op om zijn gezondheid te herstellen. En dan is hij weer zo bezorgd over de toekomst, dat hij niet geniet van het heden. met als gevolg dat hij niet in het heden, maar ook niet in de toekomst leeft. Hij leeft alsof hij nooit zal sterven en sterft terwijl hij nooit geleefd heeft.

- Dalai Lama

”

Dimensie 2 - Gelijkheid van overeenstemming

Onmiddellijk na het optreden van contact tussen mensen vindt er een vorm van overeenkomst plaats. Als je een restaurant binnen loopt ga je niet bij andere mensen aan een tafeltje zitten, je eet niet van iemand anders zijn bord. In de meeste gevallen zijn overeenkomsten onuitgesproken en zelfs onbewust, en zijn daardoor eerder veronderstellingen of verwachtingen. Overeenstemming wordt beïnvloed op basis van veel verschillende motivaties, verlangens en onbewuste invloeden.

Overeenstemming betekent 'het met elkaar eens zijn'. Dit doen we door afspraken te maken met elkaar. Je kunt het ook eens zijn met jezelf, dus ook met jezelf maak je afspraken. We komen iets overeen op basis van behoeften en doelen die we hebben als mens om een bepaald resultaat te behalen. Dit kunnen we formeel doen, door afspraken op papier te zetten of informeel, door het te bespreken. De gehele dag zetten we onze behoeften om in afspraken die we maken met onszelf of

met de ander. Het houden aan deze afspraken is een uitdaging voor veel mensen omdat zij (te) veel afspraken maken en veel willen doen. Een dag bestaat uit 24 uur, meer niet.

Daarnaast ontstaat er regelmatig veel ruis in de communicatie over afspraken omdat beide partijen de afspraken ieder op hun eigen manier interpreteren. Aannames, interpretaties en verwachtingen beïnvloeden de wijze waarop een afspraak wordt onthouden en beoordeeld in het brein. We zien ook dat mensen de neiging hebben om afspraken op een eigen manier te gaan invullen omdat het hun beter past, wat de reden ook is. Dit gebeurt vaak onbewust.

Als je een afspraak hebt gemaakt heeft eenieder een verwachting van een bepaald resultaat. Bijvoorbeeld iemand komt je ophalen om 18.00. Je brein rekent hierop. Als diegene er dan niet is om 18.00 uur komt je verwachting niet uit en vind jij dat iemand zich niet aan de afspraak houdt. Je ervaart een

Dimensie 3 - Het nut van conflict

conflict in jezelf omdat je behoefte niet wordt vervuld wat zich uit in bijvoorbeeld een gevoel van teleurstelling. Hoe je hiermee omgaat is afhankelijk van je emotionele intelligentie. Door bewust te zijn dat je een negatief gevoel ervaart omdat jij een verwachting had kun je schakelen in jezelf. Je kunt je verwachting loslaten en de keuze maken om positief te blijven en rustig af te wachten en te vragen aan de ander wat de reden voor het later zijn is.

Als je niet schakelt in jezelf, bouw je negatieve spanning op, die, als degene dan later arriveert, ontladen kan worden met een negatieve onderstroom. En dit heeft invloed op de sfeer (energie) tussen beiden. Zo leiden afspraken makkelijk tot kleine of grote conflicten, door interpretaties, aannames en verwachtingen. Ben je hier dus bewust van.

Afspraken niet nakomen heeft effect op onze eigenwaarde en zelfvertrouwen. Als je iets toezegt en je kunt het niet waarmaken, dan is dit een soort teleurstelling in jezelf. Belangrijk is om bewust

te zijn van wat je ervaart, zodat je hier contact mee kan maken in je lichaam, bijvoorbeeld door je hand er op te leggen. Dan loop je jezelf niet voorbij en bouw je geen spanning op in jezelf. Jezelf vergeven is vaak iets wat we vergeten of vermijden, sta hier altijd even bij stil, het is oke!

Wanneer niet aan een overeenkomst (aanne/verwachting) wordt voldaan, gaan de deuren open voor de derde, meer uitdagende, dimensie van relaties... conflict met anderen.

Voor de meeste mensen roept het woord 'conflict' onmiddellijk interpretaties, herinneringen en zelfs emoties op die eerder negatief zijn dan neutraal of positief. Echter de gezondste en meest duurzame relaties erkennen een functioneel conflict als normaal en essentieel voor voortdurende groei en ontwikkeling van de relatie zelf. Het effectief oplossen van een conflict is voor eenieder een uitdaging. Door dit steeds te doen vergroot je je vermogen om goed met conflicten om te gaan en te blijven leren hierin. In een restaurant kun je eten opgediend krijgen dat lauw is. Dan komt je verwachting niet uit en ervaar je een teleurstelling waarschijnlijk. Je kunt op diverse manieren het conflict aangaan met de ober of de kok of het conflict niet aangaan omdat je het lastig vindt om voor jezelf op te komen op dit vlak.

Met het 4D relatiemodel zien we dat relaties altijd in beweging zijn door de manier waarop contact wordt gemaakt, door de afspraken die er zijn en de verwachtingen en behoeften die we hierbij hebben. Vaak doen we aannames en interpreteren we elkaars woorden, toon en non-verbale uitdrukkingen zonder te checken of te vragen of dit klopt. We zitten dan vaak in onze automatische piloot. Hierdoor kunnen er conflicten ontstaan op allerlei manieren. Best veel mensen vinden het lastig om conflicten bespreekbaar te maken omdat we dit onbewust zien als een risico op 'beschadiging' van de

relatie. Je weet wat je nu hebt en dat voelt veilig. Als je een conflict gaat bespreken, weet je niet zeker wat de uitkomst gaat zijn. Bewust of onbewust zijn we bijvoorbeeld bang voor afwijzing, uitsluiting of boosheid. Of we zijn bang dat we ons standpunt niet duidelijk kunnen verwoorden en ons laten overrulen.

Conflicten ontstaan als er verschillende belangen gaan spelen en gaan altijd over een andere interpretatie, behoefte of verwachting (wens) van gezamenlijke afspraken. Als een verwachting of aanname niet uitkomt kunnen er

irritaties of teleurstellingen ontstaan wat leidt tot conflictgevoelens in iemand zelf. Conflicten kunnen gaan over kleine dingen zoals huishoudelijke taken, maar ook over ongewenst gedrag, geld en gelijk willen hebben. Posities van beide partijen heeft direct invloed op conflict hantering. Is iemand je leidinggevende of opdrachtgever, dan weeg je situaties af op het risico dat je loopt bij het aangaan van het conflict.

Zonder conflicten uit te spreken groeit een relatie niet en wordt de relatie juist minder effectief of zelfs destructief. We moeten blijven uitspreken zodat de verbinding steeds weer geneutraliseerd wordt. Want als je echt hebt gezegd wat je denkt/wilt, dan luister je naar jezelf en ontlaad je je eigen spanning. Hierdoor kun je neutraler en positiever reageren op de ander en hierdoor blijf je respectvol met elkaar in gesprek en kun je win-win situaties creëren met elkaar.

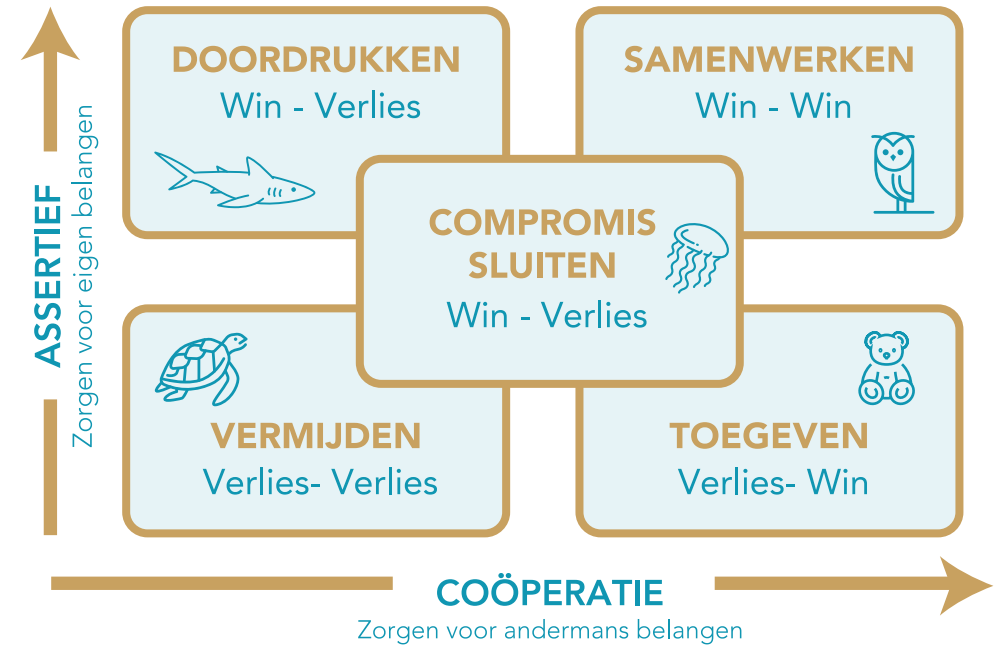
Als je ontdekt welke conflictstijlen er zijn en je weet hoe je deze effectief in kunt zetten in al je relaties, leer je dat conflicten aangaan je relaties krachtiger maken. Door conflicten aan te gaan leer je hoe je je uit kunt spreken en hoe je

conflicten in jouw dagelijks leven de baas kunt worden.

Bij de vorming van een conflict is het van belang deze situatie zo snel mogelijk te herkennen als een conflict in jezelf. Iedere irritatie is in principe al een conflict en vraagt om schakeltijd van het brein. Dus als je je irriteert aan een situatie en de situatie gaat niet zoals jij dat graag wilt of verwacht, ervaar je conflict of meningsverschil.

Uit verschillende theorieën over de omgang met conflicten (o.a. Thomas en Killman) komt naar voren dat er vijf manieren zijn om met een conflictervaring om te gaan.

Mensen hebben voorkeursstijlen waarmee ze conflictsituatie oppakken. Hoe iemand uiteindelijk een conflict hanteert en het effect ervan, is afhankelijk van hoe belangrijk de kwestie voor die persoon is en wat de relatie is met de persoon waarmee het conflict wordt ervaren. Op basis hiervan en je voorkeursstijl bepaal je hoe je omgaat met het conflict. Je voorkeursstijl heeft ook te maken met je persoonlijkheidsstijl.



• *Toegeven of aanpassen - (verlies-win)*

Bij deze voorkeursstijl zet iemand zijn of haar eigen belangen opzij, iets wat vaak gebeurt wanneer diegene de relatie met de ander belangrijker vindt dan de kwestie van het conflict. Dit kan positief zijn voor de relatie met de ander, maar het risico is dat degene die zich aanpast uiteindelijk aan het kortste eind trekt en met een vervelend gevoel blijft zitten. Onuitgesproken irritaties beïnvloeden onbewust of bewust altijd de relatie.

Deze stijl is vooral zichtbaar bij mensen die primair behoefte hebben aan harmonie, saamhorigheid, bescheidenheid, veiligheid en geborgenheid. Het leren opkomen voor het eigen belang en dit uitspreken staat bij deze voorkeursstijl centraal in het leren. Ze versterken hiermee hun persoonlijk leiderschap

• *Vermijden* - (verlies-verlies)

Wanneer iemand zowel de situatie als de relatie met de ander niet als een prioriteit ziet, kan diegene ervoor kiezen een conflict te vermijden. Hier wordt vaak voor gekozen omdat het weinig energie kost, maar heeft wel als nadeel dat het conflict op een later moment waarschijnlijk weer zal opspelen in de communicatie met de andere partij.

Mensen die de vermijdende stijl gebruiken willen overeenstemming ervaren, de sfeer goed houden en de situatie bij voorkeur in stilte 'oplossen'. Leerpunten

zijn het doorbreken van de kunstmatige harmonie en het creëren van een productief conflict. De uitdaging is het aangaan van het conflict en gaan ervaren. Door op een liefdevolle confronterende manier aandacht te besteden aan zowel de eigen belangen als die van de ander en hier ruimte aan te geven, vergroot je als persoon je eigen flexibiliteit in het effectief omgaan met conflicten

• *Strijden of vechten* - (win-verlies)

Deze voorkeursstijl uit zich in doordrukken. Dit komt voor wanneer iemand de kwestie erg belangrijk vindt en de relatie met de andere partij als minder belangrijk ziet. Bij deze aanpak is de kans het grootst dat men uiteindelijk krijgt wat hij of zij wil, maar men verliest wel op de relatie omdat 'het ego' centraal staat en niet samenwerken.

De behoeften die bij deze stijl de hoofdrol spelen zijn gebaseerd op winnen, gedrevenheid, succes, confronteren, orde en stabiliteit. Het leren gaat bij deze voorkeursstijl over het vinden van de juiste balans tussen taak, resultaat (het eigen belang) en relatie (het belang van anderen en de interpersoonlijke verhoudingen) en het open en flexibel leren opstellen.

• *Samenwerken* - (win-win)

Uiteindelijk kan ervoor gekozen worden samen te werken. Waarbij beide partijen het eigen belang loslaten en samen op zoek gaan naar een gezamenlijk belang. Deze aanpak versterkt de relatie tussen de twee partijen, creëert energie en creativiteit. Samenwerken kost tijd, en deze tijd zal dus vrijgemaakt moeten worden hiervoor. Uiteindelijk ontstaat er een win-win situatie.

• *Compromis zoeken* - (win-verlies)

Bij het zoeken van een compromis kiest men ervoor zich zowel op de situatie als op de relatie met de ander te richten. De intentie van deze stijl is onderhandelen. Hierbij doen beide partijen concessies om tot een acceptabele en gezamenlijke oplossing te komen. Het voordeel hiervan is dat onderhandelen vaak sneller gaat dan samenwerken en beide partijen tot op zekere hoogte krijgen wat ze willen. Maar omdat er sprake is van een compromis kom je hiermee echter niet tot een optimale oplossing en is het de vraag of er sprake is van een win-win situatie. Dit kan betekenen dat niet het gehele conflict wordt opgelost en er open eindjes blijven. Het maximale resultaat wordt niet behaald bij een compromis, waardoor beide partijen eigenlijk verliezen. Het advies is dan ook

om deze stijl te vermijden, en durven te kiezen voor samenwerken met elkaar.

Het aanleren van een goede conflictantering vergt veel lef, eerlijkheid, neutraliteit en een kwetsbare, open opstelling waarbij je niet naar de ander wijst, maar blijft praten vanuit jezelf, vanuit je eigen wensen en behoeften. Door steeds conflicten bespreekbaar te maken op een neutrale manier vergroot je je eigen waarde en zelfvertrouwen, omdat je steeds uit je comfortzone stapt.

Opdracht 5

Kijk naar de laatste keer dat je een conflict ervaarde met iemand.

1 Welke conflictstijl heb je in die situatie gehanteerd?

2 Kijkend naar de adviezen hierboven in de tekst, wat was de onderliggende reden waardoor jij dit gedrag hebt ingezet? Speelde er een bepaalde gedachte of overtuiging?

3 Wat zou je een volgende keer anders kunnen doen en welke afspraak wil je hierover met jezelf maken?

Dimensie 4 - Mogelijkheden in partnerschap

Het hoogste niveau van de realiteit in een relatie is 'Partnerschap'. Echt partnerschap wordt niet alleen bepaald door de objectieve resultaten die je binnen een relatie behaald (bv 10 jaar getrouwd), maar vereist ook de subjectieve en steeds veranderende kwaliteiten van synergie, breed bewustzijn en acceptatie, eerlijkheid, integriteit, diepe empathie, creativiteit, samenwerking en leiderschap. Al deze kwaliteiten zijn wisselend aan- en afwezig en hierdoor wisselt deze dimensie steeds weer in de mate van verbinding met elkaar. Partnerschap is aanwezig als conflicten worden uitgewerkt met elkaar zodat men negatieve ervaringen steeds weer omzet naar positieve ervaringen. Hierdoor groeit de kracht van de relatie en is 1 plus 1 meer dan 2. Echt partnerschap verandert de waarde van de individuen zelf en dient daardoor een groter doel. Een missie of visie die behaald kan worden geeft richting aan dit partnerschap.

Alone we can do
so little,
Together we can do,
so much.



Opdracht 6

- 1 Maak een samenvatting van jouw inzichten die je hebt gekregen door het 4D model te begrijpen en de opdrachten uit te voeren.

- 2 Aan welke twee onderwerpen wil je gaan werken als het gaat om relaties om je heen te versterken? Schrijf op!
