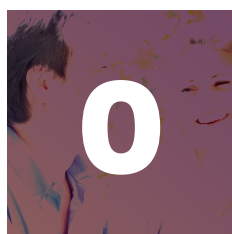


Persoonlijk Leiderschap deel 9

RELATIES HOUDEN



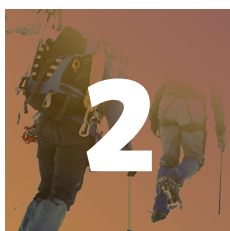
INHOUD



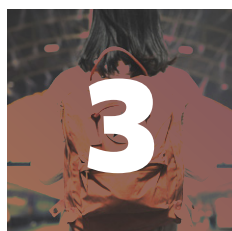
Inleiding



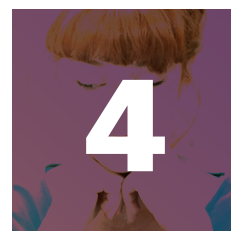
Kwetsbaar zijn



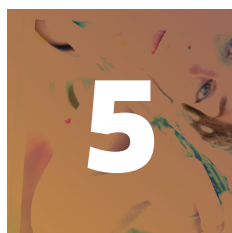
Gesloten zijn



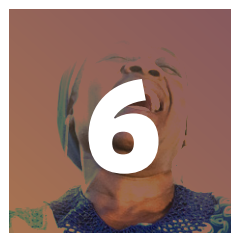
Verbinding voelen



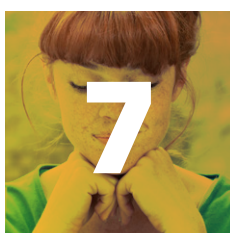
Eenzaam voelen



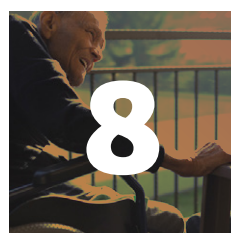
Samenwerken



Ontwijken



Waardering geven



Vingerwijzen



INLEIDING



Samen groeien en verbinden.

Het hebben en onderhouden van constructieve, vriendschappelijke relaties is de sleutel tot succesvol samenwerken. Het is een reis van continue groei en het oog hebben voor de momenten van contact. Denk hierbij aan het SLOW-principe: Samen Lerend Op Weg.

Door kwetsbaarheid, open communicatie en waardering voor elkaar te omarmen bouwen we een omgeving waarin we samen kunnen leren en groeien. Samenwerking brengt uitdagingen met zich mee, maar door samen te werken en elkaar te ondersteunen, bereiken we gezamenlijke doelen en vieren we gedeelde successen.

1. Kwetsbaarheid als Kracht.

Sta open voor het tonen van je kwetsbare kant. Dit creëert een omgeving van vertrouwen waarin eerlijkheid en authenticiteit gedijen. Het delen van persoonlijke uitdagingen en successen bevordert diepere verbindingen.

2. Open Communicatie: Gesloten zijn.

Vermijd het insluiten van je gevoelens en gedachten. Open communicatie is de sleutel tot begrip en wederzijdse ondersteuning. Deel gedachten om elkaar en gezamenlijke doelen beter te begrijpen.

3. Verbinding Versterken: Verbinding voelen.

Zoek naar echte verbindingen met je collega's. Actief luisteren en begrijpen versterkt relaties en creëert een cultuur van inclusie en gemeenschap. Het verbinden vindt plaats op de contactgrens, daar waar de interactie, verbaal of non-verbaal, plaatsvindt. Hier is de plek om elkaars signalen goed te lezen en uit te spreken.



INLEIDING



4. Samen Sterker: Eenzaam voelen.

Werk aan het gevoel van eenheid. Voel je niet geïsoleerd, maar weet dat je deel uitmaakt van een team. Sta open voor samenwerking en deel uitdagingen om gezamenlijke oplossingen te vinden. Je staat er niet alleen voor.

5. Waardering Uitspreken: Waardering geven.

Laat je waardering zien voor je collega's. Erkenning en dankbaarheid versterken relaties en creëren een positieve werkomgeving. Vermijd het wijzen van beschuldigende vingers. Neem verantwoordelijkheid voor je acties en werk samen om problemen op te lossen in plaats van schuld toe te wijzen.

6. Synergie in Actie: Samenwerken.

Actief samenwerken is de sleutel tot het bereiken van gemeenschappelijke doelen. Zoek partnerschappen en werk samen om innovatieve oplossingen te vinden en resultaten te leveren. Voorkom het vermijden van moeilijke situaties en mensen die moeilijk doen. Zoek in plaats daarvan naar manieren om uitdagingen samen aan te gaan en te overwinnen. Dit versterkt het gevoel van team en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

KWETSBAAR ZIJN

"Ik neem de gelegenheid om mijn kwetsbare kant te laten zien."



Kwetsbaar zijn is hier de moed opbrengen om je onzekerheden en je imperfecties te laten zien. Je durft je emotioneel bloot te geven. Kwetsbaar zijn in deze betekenis is niet zwak zijn, is niet fragiel zijn en ook niet bang zijn om beschadigd te raken. Je neemt het risico dat mensen wellicht anders op je reageren dan dat je zou willen. Kwetsbaarheid is dan een kracht.

Je laten zien van je kwetsbare kant betekent dat je naar de ander toe aangeeft wanneer je bijvoorbeeld onzeker bent of niet weet wat de ander bedoelt, of juist ergens door geraakt wordt. Laten zien wil dan zeggen dat je vragen durft te stellen zoals: 'wat bedoel je precies?' of 'ik snap het niet, kan je het uitleggen?' Je neemt het risico dat de ander je als zwak ziet, zeker als de ander vindt dat je het antwoord zelf had moeten kennen. Kwetsbaar zijn wordt nog steeds vooral geassocieerd met zwak zijn en dus met iets wat je dient te beschermen. De ander maakt misbruik van je kwetsbaar zijn en dat vraagt om bescherming. Dit doe je dan door je kwetsbaarheid te verbergen achter maskers, harnassen, schilden en zwaarden en alle andere varianten hierop. Je bent beschermd, maar ook je eigenheid, je echtheid stop je weg.

Beschermen tegen de boze buitenwereld betekent ook dat je jezelf de mogelijkheid ontnemt om je hart te openen. Je bouwt veelal onbewust aan een gevangenis van patronen, overtuigingen en gedragingen, waarin geen ruimte meer is voor bewustwording en reflectie. Van binnenuit, vanuit je hart en je verlangens jezelf ontwikkelen is erg lastig. Ontwikkelen vindt dan plaats via kennis, vaardigheden, competenties en opgedane ervaringen, van buitenaf.

Als je je kwetsbaarheid laat zien heb je de moed om in je hart te laten kijken en durf je het aan om naar het hart van anderen te kijken: geef jezelf bloot door bijvoorbeeld aan te geven dat je iets eng vindt of niet

durft. Naast ontwikkelen van buitenaf ontstaat er dan ruimte om van binnenuit jezelf te ontwikkelen, vanuit je verlangens en wensen.

Kwetsbaarheid verbindt omdat je merkt dat wij als sociale wezens allemaal kwetsbaar zijn, we zijn allemaal van elkaar afhankelijk en hebben allemaal onze eigen emotionele rugzak met patronen, overtuigingen en blokkades.

VERDIEPING

Gevoelens van schaamte, schuld, tekorten en imperfectie houden je tegen om je kwetsbaarheid te laten zien. Je schaamt je. Je zit jezelf in de weg omdat je iets doet of denkt wat (sociaal) niet wenselijk is. Je vraagt je af wat anderen ervan zullen denken. Je voelt je schuldig. Je hebt iets gedaan wat niet mag of niet hoort volgens de normen en regels, of gewoon omdat je vindt dat wat er ook voor naars gebeurt, het aan jou ligt. Je voelt je tekort gedaan. Je hebt de neiging om het gras bij anderen altijd groener te zien en komt hier voortdurend dat deel van jezelf tegen dat niet wil dat je iets van eigen kwetsbaarheid laat zien.

Als je zelfvertrouwen hebt en vertrouwen in de wereld om je heen, zul je sneller geneigd zijn je te laten zien aan de ander met alles wat er is. Je hoeft je niet anders, beter, stoerder of sterker voor te doen dan je bent: je bent goed genoeg. Doordat je jezelf laat zien, ook met je onzekerheden en imperfecties, zul je ervaren hoe ontwapenend dit werkt. Figuurlijk de wapens achterwege laten: de ander zal ook eerder geneigd zijn diens schild te laten zakken en zich werkelijk te laten zien. Natuurlijk loop je ook een risico op afwijzing, maar dat neem je op de koop toe als je met vertrouwen het leven tegemoet treedt.

Mocht je echter een leven achter de rug hebben waarin je vertrouwen is beschaamd, of waarin je werd afgewezen op je kwetsbaarheid, dan is dit een veel grotere uitdaging. Kwetsbaarheid zal je dan eerder als zwakte zien, zowel bij jezelf als bij de ander.

Mocht je kwetsbaarheid als zwakte zien en er vooral op gericht zijn die niet aan anderen te tonen, dan zul je de kwetsbaarheid van anderen waarschijnlijk ook niet zo kunnen waarderen. Dan is dat een teken om bij jezelf na te gaan wat hieraan ten grondslag ligt.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga, voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik neem de gelegenheid om mijn kwetsbare kant te laten zijn' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.



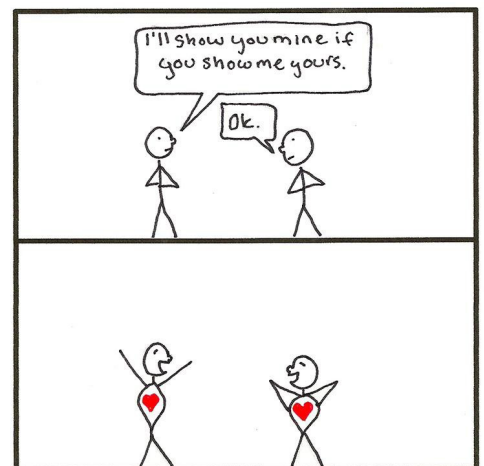
De TED Talk van Brené Brown geeft de kracht van kwetsbaarheid weer.



De kracht van wederkerigheid. De kwetsbaarheid die je zelf laat zien is ook de kwetsbaarheid die je terug krijgt. robeer maar eens uit!



Om jouw kijk op kwetsbaarheid te nuanceren kan het raadzaam zijn dit wat verder te onderzoeken. Een kind dat zich niet veilig voelt en afgewezen is op zijn kwetsbaarheid, zal om te overleven een patroon ontwikkelen waar die kwetsbaarheid soms volledig onbewust is geworden. Als jouw kwetsbaarheid er mag zijn en je durft die ook in contact te brengen, dan kan er meer verbinding komen en een (h)echter contact en laat je eerder compassie en mededogen zien.



Probeer maar eens iemand niet vanuit een oordeel te zien maar vanuit compassie (iets anders dan mededogen).

GESLOTEN ZIJN

"Ik houd mijn gevoelens en gedachten zoveel mogelijk voor mezelf."



Door gedachten en gevoelens voor je te houden, blijf je voor de ander onzichtbaar en creëer je mogelijk verwarring en afhankelijkheid. Je maakt het jezelf en anderen lastig om in contact te zijn: dus, spreek en laat jezelf zien!

Zoveel mogelijk of zo lang mogelijk gedachten en gevoelens voor jezelf houden wil zeggen dat je ze in het moment dat ze opkomen niet uit. Het overkomt iedereen dat je in bepaalde situaties te laat reageert, niet ad rem, je laat het moment, met bonkend hart, voorbij gaan. Als je je (on)bewust niet uit, laat je kansen liggen om de regie te nemen, je stem te laten horen. Door je wel uit te spreken en te zeggen wat je denkt en voelt geef je anderen de gelegenheid om je te zien en je serieus te nemen. Of ze dit ook doen hangt van die ander af.

Verlegen, introverte mensen laten minder makkelijk hun gevoelens zien dan uitbundige en extraverte mensen. Zoals de stilte of teruggetrokkenheid van de introverte mensen niets zegt over gevoelens, zegt de uitbundigheid van extraverte mensen hier ook niets over.

Een mens is vrijwel nooit alleen maar introvert of alleen maar extravert. De meesten van ons zitten in een middengebied, waarbij ongeveer 30% meer aan de introverte kant zit.

Extraverten zijn van nature gericht op de buitenwereld, krijgen energie van onder de mensen zijn. Ze zijn van nature spraakzaam en open. Introverten zijn gericht op hun binnenwereld, krijgen energie van op zichzelf zijn, uiten zich meestal rustig en bedachtzaam. Deze gerichtheid is aangeboren en daar is niks mis mee, het is wel handig om hierin je eigen 'gebruiksaanwijzing' te kennen.

**“
Ik houd
gevoelens en
gedachten
zoveel mogelijk
voor me.**

Jijzelf

”

RELATIES HOUDEN | GESLOTEN ZIJN

Gesloten zijn heeft dus een nature (aangeboren) component vanuit je karakter en ook een nurture (opvoeding) component dat gevormd wordt door de omgeving waarin je bent opgegroeid, de ervaringen die je hebt opgedaan en de overtuigingen en patronen die daaruit voortgekomen zijn.

VERDIEPING

Gesloten zijn komt voort uit het feit dat je niet het risico wilt lopen dat door wat je denkt en voelt mensen je niet aardig vinden. Je zegt liever niets dan iets verkeers. Of je bent stil, gesloten, omdat je niet vindt dat het aan jou is om iets ergens van te vinden.

‘Gesloten zijn’ faciliteert vermijden en ontwijken als patronen om bijvoorbeeld niet in een conflict te komen of anderen boos of bang te maken. Het kan ook zijn dat je je gewoonweg schaamt om de gedachten en gevoelens die je hebt. Daarmee zit je jezelf onbewust op in de weg en maak je jezelf mogelijk kleiner.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga, voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling ‘Ik houd gevoelens en gedachten zoveel mogelijk voor me’ nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.



1 Creëer voor jezelf de goede omstandigheden als je niet zo’n makkelijke prater bent. Ben je introvert en weet je van jezelf dat je een rustige

omgeving en tijd nodig hebt om je te kunnen uiten, maak dat dan duidelijk binnen je team of aan je collega’s. Geef aan dat je het lastig vindt direct te reageren en er liever wat later op terugkomt. Probeer het uit.

Testtip:



RELATIES HOUDEN | GESLOTEN ZIJN



2 Bekijk video van Brene Brown.
Wat vind je ervan?



Brené Brown: Listening to shame.

VERBINDING VOELEN

"Ik voel dat ik echt in contact ben met mijn collega's."



Echt in contact zijn met je collega's vraagt om empathie. Empathie wil zeggen dat je in staat bent je in te leven in de ander omdat je aanvoelt hoe de ander zich voelt. Je begrijpt hoe het voor de ander is en je kent het gevoel. Je bent er met je volle aandacht bij (zonder meteen iets te moeten doen), je bent echt in contact.

Verbinding is een veel gebruikte term in het hedendaagse management jargon. Het wordt te pas en onpas gebruikt als het gaat om leiderschap en samenwerking. Het is een vergaarsbak voor: uitwisselen, samenwerken, bouwen, afstemmen, coördineren, kennismaken, contact houden, relaties leggen, relaties houden, kennis delen en ga zo maar door.

Verbinding zoals hier bedoeld gaat over verbinding voelen waarbij je echt in contact bent met de ander. Dit betekent dat je voelt dat de ander begaan is met jou en omgekeerd dat de ander voelt dat jij begaan bent met hem/haar of hen. Het contact wordt nog meer versterkt als je merkt dat de ander het risico neemt dat dit mogelijk ten koste gaat van een eigen belang. Dit alles voedt het vertrouwen in elkaar.

Echt begaan zijn met het welbevinden van de ander vraagt dan ook om empathie. Empathie wil zeggen dat je in staat bent je in te leven in de ander omdat je aanvoelt hoe de ander zich voelt. Je begrijpt hoe het voor de ander is en je kent het gevoel. Je bent er met je volle aandacht bij (zonder meteen iets te moeten doen), je bent echt in contact.

En om dat te kunnen voelen en het echte contact te maken kan niet zonder te vertragen. Dat is iets anders dan langzamer gaan of zaken vertragen. Het gaat hier echt om te vertragen om te kunnen aanvoelen wat er bij de ander en bij jezelf speelt en hoe de ander zich voelt. Dit gaat over observeren, echt contact en niet vluchtig, het vraagt geduld en het oppikken in plaats van het missen van de signalen zien, voelen en denken. In de versnelling of de waan van de dag mis je dit.

Echt contact met je collega's is zo sterk of zwak als het echte contact met jezelf. Hoe echt ben jij? Wat betekent echt jezelf zijn? Het gaat hier over de verbinding voelen tussen hoofd, hart en buik. De verbinding met lijf en leden. Je bent meer dan je gedachten, je bent meer dan je gevoelens, je bent meer dan je lijf.

VERDIEPING

Als klein kind is het van levensbelang dat er mensen zijn die voor je zorgen. Je eten, drinken, veiligheid en liefde geven. Als baby is er nog geen enkel tijdsbesef. Als je verzorger uit beeld is en je voelt je hongerig, duurt dit onbehagelijke (en dus onveilige) gevoel een eeuwigheid. Dat voelt als oerpaniek. Gelukkig reageren de meeste verzorgers adequaat op het huilen van een baby en kan het systeem weer tot rust komen als er aan de behoeftes voldaan wordt. Zo leer je dat je kunt gaan vertrouwen op de verbinding. Als je ouder wordt zal de aard van de verbinding steeds mee veranderen met je ontwikkeling. Van volledig afhankelijk naar zelfstandig. In de ideale situatie zul je in elke fase precies dat van je ouders krijgen wat je nodig hebt om vanuit vertrouwen een volgende stap te zetten. En lukt het niet, dan kun je een stapje terug doen en met een steuntje in de rug een volgende poging ondernemen. Helaas loopt het vaak niet zo ideaal en loop je in dit traject pijn op. Verzorgers waren er niet, of soms wel en soms niet, waardoor je ze als onbetrouwbaar bent gaan beschouwen. Misschien waren ze juist wel enorm aanwezig zodat je nauwelijks aan jezelf toe kon komen. Er zijn, kort gezegd twee reactiepatronen op een niet optimaal verlopen hechting: aan de ene kant is er het je vastklampen aan de ander in de hoop op geruststelling en troost en aan de andere kant je afwenden en zelf de touwtjes in handen houden, zodat je niet gekwetst kunt worden. Waarschijnlijk herken je een variatie van beide reactiepatronen bij jezelf in contact met anderen. Bij werkelijke verbinding voel je je emotioneel veilig bij de ander en draait het in het contact niet over een tekort of een teveel, maar over hoe je vanuit je hart bij elkaar bent en het goede met elkaar voor hebt.

Om je te kunnen verbinden moet je je emotioneel veilig voelen. Ga eens bij jezelf na wat je ervaart bij werkelijke verbinding met iemand. Welke gedachten komen er bij je op? Wat voel je erbij? Wat is je neiging om te doen? Ken je dit ook uit eerdere situaties?

Als dat het geval is, heb je waarschijnlijk te maken met een oud patroon. Zowel in werk- als in privésituaties spelen deze patronen een grote rol. Het patroon herkennen is een eerste stap. Ben je bereid om hierin iets te willen veranderen? Dat houdt in dat je je moet openstellen, ook als je het spannend vindt. Het gaat over het onder ogen zien van je eigen emoties, ze te snappen en gaan zien waar ze vandaan komen. Vervolgens ga je op zoek naar het verlangen dat eronder zit. Dit breng je in contact met de ander. Wat je vaak ziet is dat mensen bang zijn om dit in een zakelijke omgeving te doen. 'Hallo, het is hier geen relatietherapie!' De ervaring is dat meer openheid over wat je werkelijk voelt en wilt, vaak een grotere verbondenheid met elkaar oplevert. Het 'raakt' de ander waardoor empathie en daardoor veiligheid kunnen groeien. Soms kan het wenselijk zijn hier begeleiding bij te vragen omdat het onwennig is. Bij hardnekkige patronen kan het noodzakelijk zijn om individueel ermee aan de slag te gaan.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga, voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik voel dat ik echt in contact ben met mijn collega's' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.



Het echte contact, de verbinding, zit ook in de kleine momenten, oprechte aandacht en interesse in de ander. Neem je tijd en geduld mee en kies een moment om echt contact te maken met iemand waar je het veilig genoeg vindt om te doen.

Kijktip:



Molly Carroll - The need for human connection and why it starts with ourselves.



2 Verbinding is zo ontzettend belangrijk. Als je je verbonden voelt met anderen, komt er oxytocine vrij. Dit hormoon, ook wel bekend als het gelukshormoon, stuurt vervolgens de aanmaak van serotonine aan. Dit stofje geeft je een goed gevoel.

Probeer het maar eens uit door vanuit het echte contact empathisch te zijn naar je collega. Kijk eerst het filmpje.



Brené Brown on Empathy.

EENZAAM VOELEN

“Ik heb het gevoel dat ik er alleen voor sta.”



Het pijnlijke gevoel er alleen voor te staan, ontstaat vanuit de primaire levensbehoefte 'erbij willen horen, contact hebben'. Deze behoefte heeft ieder mens. Wanneer je ervan afgesneden bent voelt dat als eenzaam. Je mist het contact met anderen en bent niet meer in staat dit te leggen. Eenzaamheid die langdurig is maakt ongelukkig omdat dit juist appelleert aan de primaire behoefte om contact te hebben.

Wanneer je je eenzaam voelt ga je je meer afsluiten, je ontwijkt lastige situaties en kijkt vaker weg om maar niet met iets geconfronteerd te worden. Eenzaamheid komt van binnenuit. Het is een gevoelservaring en als het te lang aanhoudt maakt het dat je minder goed kunt functioneren. Je wilt het niet over jezelf hebben, je schaamt je of voelt je schuldig. Je trekt je terug in de wereld van gelatenheid en onverschilligheid. Niemand ziet me! Je gaat uit contact.

Een eerste stap om je minder eenzaam te voelen is meteen ook de moeilijkste: in contact gaan. De durf, de moed en vooral de wilskracht hebben om iets te ondernemen, op een collega, vriend of familielid af te stappen en je uit te spreken over je gevoel van eenzaamheid. Het vraagt echt dat je er zelf iets aan wil doen, samen met anderen.

“

Tegen de jongeren blijf ik zeggen: praten, praten, praten. Dat helpt echt. Deel je gevoelens met vrienden, je ouders, collega's en andere vertrouwde mensen die dicht bij je staan. Want je bent niet alleen

H.M. Koningin Máxima,
erevoorzitter MIND Us

”



Eenzaamheid knaagt op een destructieve manier aan je zelfbeeld en wordt door oude patronen en overtuigingen gevoed. Naast de moed om op de ander af te stappen vraagt het zelfonderzoek om achter de oorzaak van het eenzame gevoel te komen. Juist hierbij is hulp vragen een broodnodige en gedurfde stap.

Je minder eenzaam voelen is direct voedend voor je relatie met anderen. Het vult de behoefte aan contact en draagt bij aan een beter zelfbeeld. Het gevoel van leegte verdwijnt en je zit beter in je vel. Het effect is dat je beter gaat functioneren en met meer plezier naar je werk gaat.

VERDIEPING

Eenzaamheid gaat ook over het gebrek aan contact met jezelf, de eenzaamheid in jezelf. Als je uit verbinding bent met jezelf (weg van je gevoelens en emoties) kun je ook niet zorgdragen voor de gevoelens die er zijn. Dat kan resulteren in opmerkingen als: 'ik moet ook altijd alles alleen doen' of 'niemand ziet me'.

Een eerste stap is te verbinden met jezelf, van daaruit kun je de verbinding aangaan met de ander. Het uit verbinding gaan met jezelf heeft vaak te maken met het feit dat het over gevoelens gaat die als kind niet te verdragen waren. Als er geen plek van troost is kom je als kind in een overleefstand waarin je geen contact meer hebt met diezelfde gevoelens.

Als je volwassen bent, kun je leren je om te draaien naar dit eenzame-kinddeel in je, en het bij de hand te nemen. Daardoor kun je leren in het nu wel te reiken naar de ander en te komen met je gevoelens van eenzaamheid. Makkelijk is het niet omdat eenzaamheid met kwetsbaarheid gepaard gaat en vaak omgeven is met schaamte. Angst buiten de boot te vallen en er niet bij te horen resulteert dan in de overtuiging niet leuk genoeg te zijn en er niet toe te doen. Eenzaamheid kent vele variaties en er rust nog steeds een groot taboe op.

Als jij geregeld het gevoel hebt overal alleen voor te staan, is dat een signaal om stil te staan en er met liefdevolle aandacht te zijn voor jezelf. Dat is niet eenvoudig omdat je waarschijnlijk veelal in de overleefstand staat: niet teveel voelen, hard werken of je terugtrekken.

Als je de gevoelens van eenzaamheid in jezelf kunt zien en erkennen is dat een eerste stap. Om er vervolgens iets mee te doen, heb je een ander nodig.

Eenzaamheid komt veel meer voor dan je denkt. Die gezellige man of geslaagde buurvrouw lijkt er geen last van te hebben, maar de werkelijkheid is vaak anders. Het is alleen een gevoel dat we niet snel aan de buitenwereld tonen. Toch is dat de weg eruit! Laat jezelf zien.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga, voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen, voor jezelf na of de stelling 'Ik heb het gevoeld dat ik er alleen voor sta' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.



Luistertip:



Leestip:





"De ergste vorm van eenzaamheid is als je je niet op je gemak voelt met jezelf " Mark Twain.

Twain zegt niet 'eenzaamheid', maar de 'ergste vorm van eenzaamheid' ervaar je als je je niet goed voelt over jezelf. Als je je innerlijk evenwicht hebt hervonden, betekent dat niet dat je nooit meer eenzaam zal zijn, maar dat dat niet meer zo erg zal zijn.

Hoe eenzaam voel jij je, wanneer, waar en bij wie?



Op 5 november 2022 stond in alle landelijke en regionale kranten van Nederland een **oproep** van HM Koningin Máxima over de mentale problemen van jongeren.

Het appèl zit in onderstaande alinea. Het begint bij mijzelf!

"Tegen alle ouders, leraren, trainers, coaches en rolmodellen zeg ik: U kunt een goed voorbeeld zijn door eerlijk te praten over uw eigen gevoelens. Help onze jongeren goed op weg. Vorm samen een steunnetwerk en help jongeren te leren omgaan met tegenslag, verdriet en stress. Ongetwijfeld kunt u zelf ook weer leren van hen."

Praat en luister en heb samen de moed en het geduld.

SAMENWERKEN

"Ik zoek de ander op om samen iets tot stand te brengen."



Mieren zijn geweldige samenwerkers. Ze laten zien hoe kleine individuen, door samen te werken, in staat zijn om indrukwekkende prestaties te leveren en uitdagingen te overwinnen.



Als wij met elkaar samenwerken bereiken wij meer dan in ons eentje. Wanneer je actief aan de ander vraagt om samen te werken kun je meer bereiken dan ieder afzonderlijk. Dit geldt ook voor samen leren, zeker in een toekomst of heden waarin levenslang leren de norm wordt. Dat is in je eentje vrijwel ondoenlijk.

Behalve dat Slow vertragen betekent, staat SLOW voor Samen Lerend Op Weg. Van levenslang leren bij dezelfde baas naar levenslang leren bij verschillende bazen. Samen leren is effectiever, plezieriger en efficiënter en past binnen de concepten van werkpleklernen, de aanspreekcirkel en andere ervaringsgerichte manieren van leren.

De nadruk ligt hierbij op het verbindende element: samenwerken vanuit vertrouwen en begrip voor elkaar (empathie). Samenwerken is erop gericht om met elkaar aan de slag te gaan, het beste bij elkaar naar boven te halen met een gezamenlijk doel voor ogen. De kracht (of zwakte) van de onderlinge relaties is hierbij bepalend voor de kwaliteit van de samenwerking. Een belangrijke factor voor het succes van verbindend samenwerken is dat je echt begaan bent met het succes of geluk van de ander en bereid bent daar iets voor te laten!

Wat maakt dat samenwerken vaak zo lastig is? Samenwerken vindt tussen mensen plaats en daarbij heb je te maken met zowel onderlinge relaties als de ontwikkeling van de teamdynamiek. Voor beide is vaak te weinig aandacht, waardoor mensen elkaar niet voldoende opzoeken.

Verder staan afwijkende of conflicterende belangen, waarden en behoeften een verbindende samenwerking in de weg. Hierbij hoort dat jij je vrij kunt uitspreken en dat je elkaar durft aan te spreken. Als dit onvoldoende gebeurt, wordt er meer over elkaar gepraat dan met elkaar en gaat dit ten koste van de samenwerking.

VERDIEPING

Om verbindend samen te kunnen werken is het nodig dat iedereen een basisveiligheid voelt en dat teamleden beseffen dat ieder iets goeds kan toevoegen aan het project of het gestelde doel. Zowel elkaars kwaliteiten als de minder sterke kanten worden zonder veroordeling gezien en erkend.

Als je de ander opzoekt dan ben je op je gemak (zowel in jezelf als in je omgeving) met je kwaliteiten en ben je gemotiveerd om deze in te zetten voor een breder doel dan jouw persoonlijke succes. Je hebt in je leven geleerd dat je mag komen met wat je in je mars hebt, dat je initiatief welkom is. Omdat je vanuit je innerlijke zekerheid verwacht dat de ander ook een unieke en waardevolle bijdrage zal leveren, is het je ervaring dat samenwerken prettig en enthousiasmerend is.

Heb je in je leven veel oordeel ervaren over je doen en kunnen? Werd je bijvoorbeeld als uitsloper beschouwd wanneer je vanuit plezier je best deed of kreeg je juist aldoor te horen dat wat je deed niet deugde? Dan mis je in jezelf de veiligheid om zichtbaar te zijn in je kwaliteiten. Als je je niet vrij voelt om bijvoorbeeld tijdens brainstormen te komen met jouw ideeën, als je merkt dat je maar moeilijk met feedback kunt omgaan zitten oude ervaringen van veroordeeld worden je waarschijnlijk in de weg. Ook als je steeds maar bezig bent om aan anderen te bewijzen hoe goed, slim en snel je bent, is samenwerken lastig.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga, voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik zoek de ander op om samen iets tot stand te brengen' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.

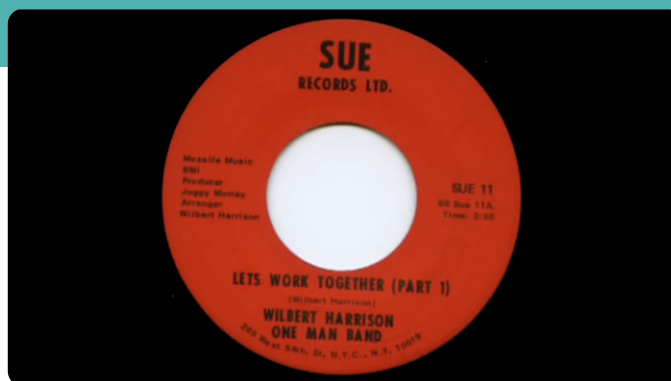


Samenwerken is een kwaliteit: een positieve eigenschap die we in onszelf en anderen kunnen herkennen. Een kernkwaliteit is iets waar we goed in zijn en wat ons uniek maakt.

Reflecteer op een concrete (werk)situatie waarin jij ervaarde dat de samenwerking heel goed was. Doe dit aan de hand van onderstaande vragen:

- 1 Beschrijf de (werk)situatie waarin je de goede samenwerking hebt ervaren. Beschrijf tot in detail (wat, waar, hoe, wie).
- 2 Welke kwaliteiten van jezelf heb je ingezet in die situatie?
- 3 Welke kwaliteiten van de ander zie je in deze samenwerking?
- 4 Welke invloed had de omgeving op de goede samenwerking?
- 5 Wat maakte dat je de samenwerking als goed hebt ervaren?
- 6 Welke les wil je gebruiken in andere samenwerkingen?

Luistertip:



Wilbert Harrison / Let's work together.



Samenwerken is niet altijd makkelijk, want het vindt plaats tussen mensen en daarbij heb je te maken met zowel onderlinge relaties als de ontwikkeling van de teamdynamiek. Voor beide is vaak te weinig aandacht waardoor mensen elkaar niet voldoende opzoeken.

Daarnaast is openheid vaak een uitdaging. Je werkt al langer samen met elkaar en patronen zijn ingesleten. Om je bewust te worden van de patronen in samenwerking kun je **een stel-vragen-dag** instellen. Op deze dag stel je alleen maar vragen. Je vult niets in, je draagt geen oplossingen aan, je neemt geen werk over.

Wanneer de ander je wat vraagt, stel je een wedervraag. Waarom wil je dat, wat wil je bereiken? Hoe zou je het op een andere manier kunnen doen? Waar moet ik je precies bij helpen? Wat maakt dat je een beroep doet op mij?

Geef 's ochtends bij je collega's aan dat je dit experiment doet, en dat het nogal irritant kan worden maar dat je ervan wilt leren.

Op deze manier geef je anderen de kans om te ontwikkelen door zelf oplossingen te vinden of antwoorden te krijgen op vragen die ze zelf nog nooit gesteld hebben. Jij geeft jezelf de kans om te leren. Samen werken jullie aan de verdieping van jullie samenwerking.

Dus wees nieuwsgierig in de samenwerking. Waarom doet de ander iets, wat zijn zijn/haar beweegredenen? Stel deze vragen ook aan jezelf.

Reflecteer aan het einde van de dag. Wat heb je geleerd over de ander, over jezelf en jullie samenwerking?



3 Bedenk eens met wie je allemaal samenwerkt. Dit kan zowel zakelijk als privé zijn. Maak een overzicht. Zet jezelf in het midden, teken iedereen waar je mee samenwerkt eromheen.

Groeppeer de mensen. Maak bijvoorbeeld een groepje collega's, groepje hobby, groepje school etc. Verbind elkaar met lijnen. Verbind ook anderen met elkaar indien zij samenwerken.



Ga nu eens alle lijnen langs en voel bij jezelf hoe je de samenwerking waardeert, wat er goed gaat en wat er beter kan. Schrijf dit op. Schrijf vervolgens op per persoon wat je in de ander waardeert in de samenwerking.

Breng met de ander in contact wat je hebt opgeschreven.

ONTWIIKEN

"Ik ga mensen die ik lastig vind uit de weg."



Mensen waarmee je de confrontatie niet aan wilt of kunt gaan, omdat ze niet reageren zoals jij graag zou willen, ervaar je als 'lastig' (irritant).

Een natuurlijke reactie op anderen die lastig zijn is vechten of vluchten. Je gaat tegen de ander in of je duikt juist weg. In beide gevallen zegt dit iets over jezelf (het is jouw gedrag) en de ander (hij/zij roept dit gedrag op). Uit de weg gaan is een vorm van vluchten en het is goed om te kijken wat maakt dat je deze reactie vertoont.



*We need both darkness and light
to integrate our hearts.*

Juist op de grens tussen lastig en comfortabel ligt de ruimte om jezelf te ontwikkelen. Daar mag het 'schuren'. Door de ander(en) uit de weg te gaan ontnem je jezelf en de ander(en) de kans om op dit snijvlak elkaar beter te begrijpen en dus aan jullie relatie te werken.

Wat maakt dat je irritante mensen uit de weg gaat? Welke patronen en overtuigingen bij jezelf liggen hieraan ten grondslag? Ontwijken betekent dat je de confrontatie met de ander maar ook die met jezelf uit de weg gaat. Het vraagt moed om dit wel te doen, om deze irritatie bij jezelf onder ogen te zien. Je kunt het natuurlijk negeren, zeker als het om een eenmalige ontmoeting gaat. Echter juist irritaties en ergernissen zijn signalen om op jezelf te reflecteren.

En als de ander(en) steeds maar weer een energielek geeft? Je bewust afwenden van de ander is de volwassen optie. Je kiest ervoor om het contact te verbreken (tijdelijk of permanent).

VERDIEPING

Soms kun je op het eerste gezicht iemand irritant vinden en daarom het contact uit de weg gaan. Tegelijkertijd kan het aangaan van contact, of toch tenminste onderzoeken wat die persoon voor jou nou zo irritant maakt, een geweldige investering zijn.

De oordelen die je zo snel klaar hebt zeggen namelijk vaak iets over jezelf wat je liever niet onder ogen komt. Je zogenaamde 'schaduwkanten'. Het kan zijn dat die persoon iets triggert wat jou bijvoorbeeld aan je dominante vader doet denken. Dit gaat heel snel en vaak onbewust. Door dit te onderzoeken kun je jezelf bevrijden van knellende patronen en kun je de ander werkelijk ontmoeten zonder dat jouw plaatje, je oude beeld ertussen komt.

Dat vraagt inderdaad moed omdat daaronder je diep ingesleten patroon kan liggen van toen je als kind niet tegen je vader op kon bijvoorbeeld. Een andere mogelijkheid is dat deze persoon iets doet wat jij afwijst, maar eigenlijk óók ambieert. En natuurlijk kan het ook zijn dat de persoon werkelijk lastig gedrag vertoont, maar dan nog hoeft dat voor jou geen reden te zijn om hem helemaal uit de weg te gaan. Het vergt aandacht om contact aan te gaan en bij jezelf te blijven, maar dat kan je ook iets nieuws opleveren.

Als jij door de ander je eigen schaduwkanten onder ogen leert zien dan ben je in staat om je deze kanten eigen te maken en te integreren. Van daaruit voel je je meer een eenheid en heel. Je meer heel voelen maakt je gelukkiger en meer in staat om je te ontwikkelen. Heel zijn betekent dat je zowel je donkere als lichte kanten erkent in je leven.

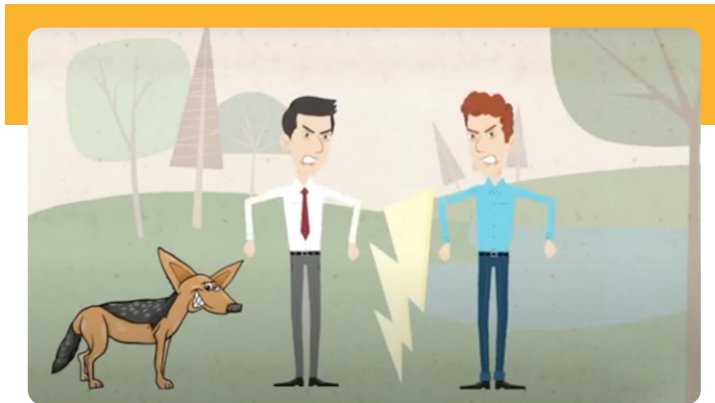
OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik ga mensen die ik lastig vind uit de weg' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit. Je kunt dit doen door een schrijfoefening: Zet een wekker op 3 minuten en schrijf onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.

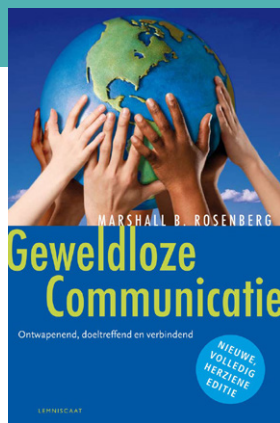


De ander uit de weg gaan kan ook wat zeggen over dat je liever niet de confrontatie aangaat met de ander.

Om toch de ander te confronteren met het gedrag waar jij je aan irriteert kun je gebruikmaken van geweldloze, of verbindende communicatie. Dat geeft je tools om je irritatie in contact te brengen. Kijk bijgaande video met uitleg over verbindende communicatie.



Leestip:

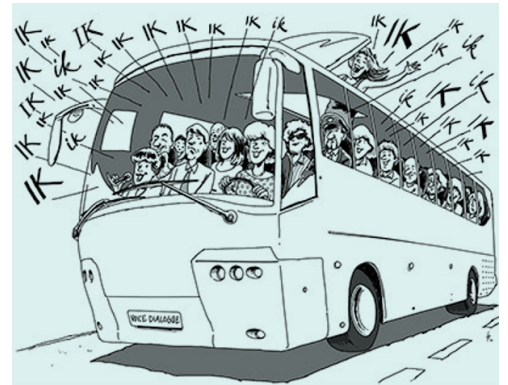




Als je iemand uit de weg gaat omdat je hem of haar lastig vindt, zegt dit vaak iets over jouw 'schaduwkant'. Een deel van je dat je niet wilt zien. In ons leven hebben we meerdere subpersonen. Subpersonen zijn verschillende aspecten van onze persoonlijkheid die we soms in onszelf kunnen herkennen. Het concept van subpersonen komt voort uit de psychologie en stelt dat we niet slechts één ondeelbare identiteit hebben, maar dat we bestaan uit verschillende delen met unieke eigenschappen, overtuigingen en behoeften.

Je kunt jezelf vergelijken met een bus waarin veel verschillende subpersonen (kanten) van jezelf zitten. In elke situatie zit een andere subpersoon aan het stuur.

Algemeen bekende subpersonen zijn bijvoorbeeld de innerlijke criticus, de pleaser of het kwetsbare kind. Wanneer je dan reageert in een situatie, reageer je vanuit de belevingswereld van de subpersoon die aan het stuur zit.



Je hebt ook ikken die niet eens in de bus zitten, maar in de kofferbak. Dit zijn subpersonen in je die je liever niet wilt zijn. In deze oefening gaan we juist deze eens opzoeken.

Kies uit onderstaande lijst een subpersoon die je totaal niet bent. Je bent het niet, je wilt het niet zijn of je hebt er zelfs een afkeer van.

Artiest	Clown	Fanaat
Held	Levensgenieter	Moralist
Pleaser	Saboteur	Weeskind
Zoeker	Sloddervos	Krijger
Huissloof	Losbol	Narcist
Pusher	Schooljuf	Vrijbuiters
Criticus	Boer	Generaal
Luiwammes	Neuroot	Heks
Twijfelaar	Behager	Controleur
Carriëretijger	Redder	Superman
Zwerfer	Rebel	Losbol
Pietje precies	Dwaas	Playboy

RELATIES HOUDEN | ONTWIJKEN

Stel je nou eens voor dat je deze subpersoon toch bent. Beeld je eens in wat voor gedrag je dan zou vertonen, hoe je zou praten, wat je zou denken en wat je zou willen. Wees even helemaal deze persoon.

Reflecteer op deze oefening. Wat vond je ervan? Wie in je omgeving ken je die vaak deze subpersoon is? Hoe is je relatie met hem/haar? Ga je hem/haar uit de weg?

Leestip:



3 Maak een lijstje van mensen die je bewondert en een lijstje van mensen die je irritant vindt. Kijk bij beide lijstjes wat een gemene deler is. Wat zegt dit over jou?

WAARDERING GEVEN

"Ik spreek mijn waardering uit naar anderen op mijn werk."



Door je waardering te uiten creëer je een positieve werkomgeving. Anderen worden gemotiveerd, hun zelfvertrouwen en gevoel van erkenning en voldoening groeien en dit heeft direct een positief effect op jou zelf.

Er zijn verschillende manieren waarop je je waardering kunt uiten. De eenvoudigste manier is door oprecht "dank je wel" te zeggen wanneer iemand iets goeds doet of je helpt met een taak. De SLOW **aanspreekcirkel** geeft je handvatten hoe je jouw waardering kunt uitspreken. Het is belangrijk om specifiek te zijn in wat je waardeert. Dat laat namelijk zien dat je oprecht aandacht hebt besteed aan de bijdrage van de ander en dat maakt dat de ander het compliment beter kan ontvangen.



Behalve door woorden kun je ook waardering tonen door middel van kleine gebaren. Een bedankkaartje, een kopje koffie of thee halen voor een collega, of een kort berichtje sturen om te laten weten dat je hun inspanningen waardeert, kunnen allemaal een groot effect hebben.

Het effect van het uiten van waardering op het werk is vaak verrassend positief. Voor jezelf en voor de ander. Het geven van waardering werkt besmettelijk. Het draagt bij aan een positieve cultuur waarin mensen zich gezien en gewaardeerd voelen. Dit vergroot de motivatie en betrokkenheid, wat op zijn beurt weer leidt tot betere prestaties, productiviteit en het vergroot je ontwikkelvermogen. Het geven van waardering is vaak het startpunt van een positieve spiraal.

VERDIEPING

'Waardering geven' wordt snel als afdoende verondersteld. Goede prestaties worden als normaal beschouwd of we zijn te druk om er extra aandacht aan te schenken. In onze werkcultuur zijn we het vaak niet gewend om veel aandacht te geven aan goede prestaties. Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg. Echter, je waardering uitspreken levert alleen maar voordelen op.

Als jij je waardering uitspreekt naar de ander is het altijd de vraag of die ook als zodanig aankomt, of de ander je woorden binnen kan laten. Je gaat er misschien van uit dat dat zo is, maar niet alles wat je uitzendt wordt ook ontvangen. Sommige ontvangststations zijn door de gang van het leven anders afgesteld. Zij kunnen de waardering niet echt binnenlaten. Vaak heeft dat te maken met het feit dat de ander zichzelf niet waardeert. Dit kan heel ondermijnend werken. Voor jou als compliment-gever kan dit uiterst verwarrend zijn.

Voor sommige mensen is het bijna onmogelijk om waardering te ontvangen. Een onderliggende overtuiging als: "Ik ben het niet waard" ligt daar meestal aan ten grondslag. Hoeveel complimentjes iemand ook krijgt, er is een innerlijk deel dat deze lovende woorden wegduwt, minder of kleiner maakt. Zo'n overtuiging draag je meestal al jaren met je mee en maakt deel uit van je overlevingssysteem. Ooit heeft het veiliger gevoeld om op deze manier met waardering om te gaan. Het is ook een manier om mogelijke kritiek of afwijzing uit de weg te gaan. Vaak is dit een pijnlijk deel in iemands leven. Als je je open gaat stellen voor waardering kan je in de schaduw je oude pijn tegenkomen. Daar kunnen zinnestukjes bij horen als: "Je bent niets waard, ze zeggen dat wel, maar..." Dit deel in jou is er ooit gekomen om je te beschermen, maar kan je nu ook veel ontzeggen. Het goede nieuws is dat dit niet zo hoeft te blijven. Door dit te onderzoeken en in contact te komen met dit deel in jou dat alle complimenten buiten houdt kan er verandering optreden. Vaak is ondersteuning hierin wel behulpzaam.

Waardering geven is de start van een positieve spiraal, kijk maar hoe dit bij jou werkt. Wat gebeurt er als je je gewaardeerd voelt. Het is dan ook goed om te kijken hoe jij waardering ontvangt. Hoe meer je kunt ontvangen, hoe meer je kunt geven.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik spreek mijn waardering uit naar anderen op mijn werk' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.



"Wanneer ik naast jou sta, sta ik met een heel leger" zingt Ellie Goulding voor haar beste vriendin.



Ellie Goulding - Army.

Sta eens stil bij hoe je de ander waardeert. Neem eens een vriend(in), partner of collega in je gedachten en schrijf voor jezelf op wat je waardeert in de ander. Kijk naar wat de ander doet en wie de ander is. Schrijf wat in je opkomt. Zou je dit in contact kunnen brengen? Herhaal deze oefening met een ander. Denk aan de positieve spiraal.

- 2 Complimenten ontvangen is soms best lastig. We zijn gewend om ze weg te wuiven of te weerleggen. Als het lastig is, de eenvoudigste manier om een compliment te ontvangen is "dank je wel". Kijk bijgaand filmpje eens.



Hoe ontvang jij complimenten?

- 3 Aanspreken gaat niet alleen om kritische feedback, maar juist ook om waarderende feedback.

Lees de blogartikelen over de aanspreekcirkel eens door. Je krijgt dan inzicht in hoe jij waardering kunt uitspreken en wat er in elke fase nodig is om de waardering goed te laten landen.

Introductie aanspreekcirkel

Uitspreekfase

Bespreekfase

Afspreekfase

Aanspreekfase



VINGERWIJZEN



"Ik wijs met een beschuldigende vinger naar de ander."

Je geeft de ander(en) de schuld, je maakt verwijten over wat de ander gedaan heeft of juist heeft nagelaten.

Vingerwijzen is een patroon dat je ontwikkelt om jezelf te beschermen tegen pijnlijke confrontaties met jezelf (schaamte, schuld, onzekerheid, schaarste). Het is er zo ingesleten dat je je er vaak niet van bewust bent dat je het doet.

Door te vingerwijzen ontloop jij je verantwoordelijkheid om naar jezelf te kijken, om zelf in actie te komen, om te leren, om te reflecteren. Vingerwijzen is een destructieve manier van communiceren en wordt in de theorie van de transactionele analyse geduid als interactie vanuit de dramadriehoek. Hierbij is de vingerwijzer de 'aanklager' en de ander(en) het 'slachtoffer'. Het ontbreekt aan volwassen communicatie en die is nodig om uit het vingerwijzen te komen en te blijven. Bij leeractiviteit 3 en 4 wordt transactionele analyse toegelicht.

"Maar je mag iemand toch wel op zijn verantwoordelijkheid wijzen?"
"Je mag toch vertellen waar het op staat?" "Laten weten wat je ervan vindt?". Natuurlijk, maar graag in een 'goed volwassen gesprek' en niet door te vingerwijzen.



VERDIEPING

Als de ander je teleurstelt, heb je vaak de neiging om te gaan vingerwijzen, verwijten maken of aanklagen. Je wilt de ander graag laten weten waarom dat wat hij doet in jouw ogen niet goed is en hoe hij of zij het anders had kunnen doen. Jouw verwachtingen over hoe iets had moeten gaan spelen hier dus een belangrijke rol. Je wordt als het ware teleurgesteld in je eigen verwachtingen. En dat doet pijn. En als iets pijn doet, neemt ons reptielenbrein het vaak over: vechten, vluchten of bevriezen.

Vingerwijzen en verwijten maken zijn een vorm van vechten. Je doet een stap vooruit en deelt een tik uit. Je kiest de aanval om niet te voelen dat je kwetsbaar bent. Je maakt je groter dan je bent en stelt je boven de ander. Zo creëer je een ongelijkwaardige relatie waarin jij bepaalt wat goed of fout is. De ander zal schrikken van deze reactie en tegenreactie gaan vertonen. Afhankelijk van zijn persoonlijke geschiedenis kan hij in opstand komen tegen je terechtwijzing of zich kleiner gaan voelen. Kortom: er is geen sprake meer van een constructieve volwassen relatie.

In plaats van de schuld bij de ander te leggen en in een 'opvoed-kundige' rol te gaan zitten is het van belang dat je gaat kijken naar je eigen aandeel. Wat maakt dat je de behoefte hebt om de ander terecht te wijzen? Waar doet het bij jezelf pijn? Dat vraagt om even stil te staan en niet in de val trappen van meteen in 'de aanval' te gaan. Waar heb je geleerd om je meteen te verdedigen? Was dit eerder nodig thuis of met vrienden? Wat zou er kunnen gebeuren als je niet in de aanval gaat? Wat voel je dan, welke gedachten heb je over jezelf of de ander? Is het mogelijk dat dat overtuigingen zijn die je ooit hebt opgedaan en nu nog steeds op je omgeving projecteert? Hier verder onderzoek naar doen zal maken dat je de ander niet aanspreekt vanuit je pijn, maar vanuit je verlangen naar verbinding.

“

Ik wijs met een beschuldigende vinger naar de ander.

Jijzelf

”

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik wijs met een beschuldigende vinger naar de ander' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit. Je kunt dit doen door een schrijfoefening: Zet een wekker op 3 minuten en schrijf onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.



Het ligt niet aan mij, zingt Kees Meerman. Het lijkt wel of de hele wereld het liefste de ander aanwijst voor zijn of haar eigen probleem. Hoe zit dit bij jou? Als je er zo bij stilstaat, wat vind je er dan van? Wat los je ermee op?



Kijk de filmpjes over de dramadriehoek waarin de 'aanklager', 'redder' en 'slachtoffer' worden beschreven. Drie posities die je kunt aannemen in contact met de ander. 'De aanklager' is degene die altijd aan het vingerwijzen is.



Dramadriehoek deel 1: De theorie van de dramadriehoek.



Dramadriehoek deel 2: een voorbeeld.