

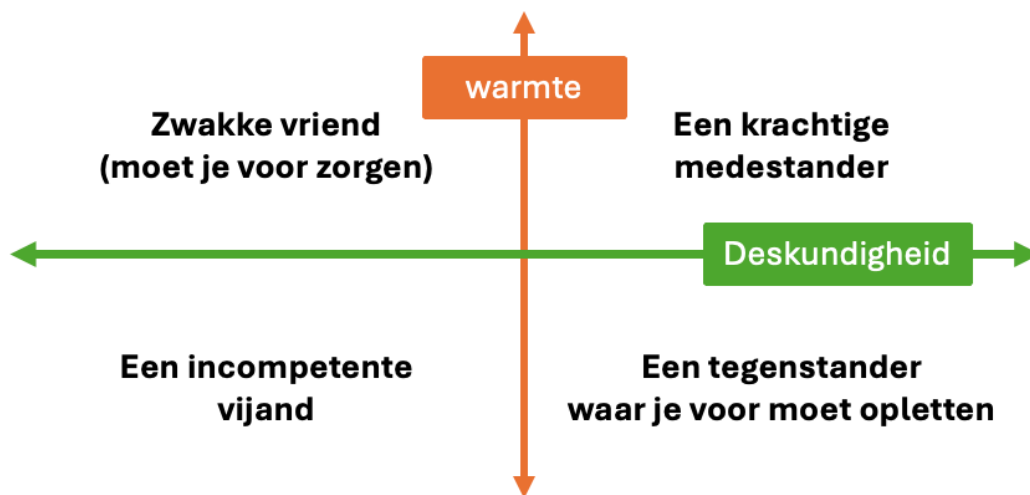
BIND-t



Hoe ons brein mensen inschat

En wat dit betekent voor leiderschap

Een recente studie onder meer dan 50.000 succesvolle leiders laat zien dat maar 27 van hen scoren als zeer kou en heel deskundig. Dus al ben je nog zo deskundig wanneer je niet in staat bent een warme relatie op te bouwen, is je succes kan slechts 0,05%

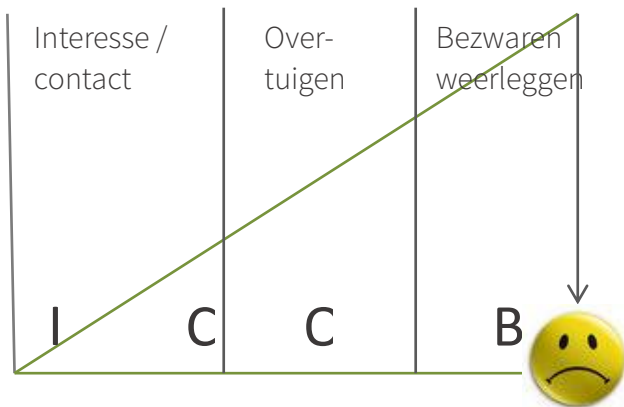


BIND-t



Een goede relatie levert direct iets op

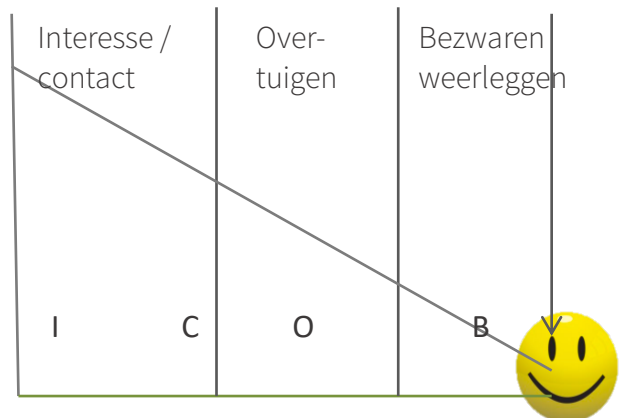
Hard selling



Succes???



Heart-Selling



Succes!!!

Aspecten van een warme relatie:

-
-
-
-
-
-

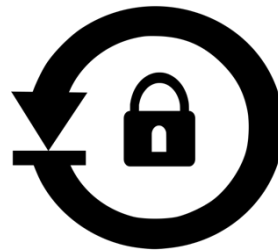
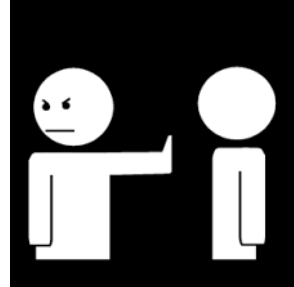


BIND-t



Vier factoren voor een succesvolle relatie

- Kritiek helpt niet, kies voor de klacht
“een gesprek dat begint met kritiek, is gedoemd te mislukken”
- Vermijd minachting door conflicten direct op te lossen
- Schiet niet in de verdediging, probeer te leren
- Druk op tijd op de pauze knop wanneer je overweldigd wordt door emotie



BIND-t



Kies voor de klacht

“Klachten zijn gericht op specifiek veranderbaar gedrag of een gebeurtenis”

Een klacht kent drie stappen

1. Jouw gevoelens
2. De specifieke situatie
3. De voorgestelde oplossing

Een klacht richt zich niet op iemands karakter zoals kritiek dit wel doet

Bedenk je dat wat jouw klacht over jou gaat. Het laat namelijk zien waar jouw grenzen liggen. Deze zijn persoonlijk. Het is niet zo dat jouw grenzen universeel geldend zijn. Kortom je collega heeft wellicht hele andere grenzen en heeft dus geen schuld. Net als jij geen schuld hebt.

Ontvang je een klacht:

- Luister
- Geef erkenning
- Lost samen op

Vanuit deze houding kun je samen stappen zetten en leer je elkaar steeds beter kennen.

Wanneer je praat, herhaal je alleen wat je al weet.
Wanneer je luistert, zou je iets nieuws kunnen leren
Dalai Lama

BIND-t



Schiet niet in de verdediging, maar LEER!

Wanneer je verdedigend reageert, vererger je het conflict. Dit omdat je het gaat hebben over schuld. En deze dan elders legt
Het gaat niet over schuld. Laat dit los. Onder elke klacht of kritiek gaat een vraag schuil. Achterhaal deze.

De volgende vragen kunnen hierbij helpen

- Wat kan ik hiervan leren?
- Is er een goede oplossing?
- Wat was mijn rol hierin?
- Wat is het echte issue?
- Wat kunnen we proberen?



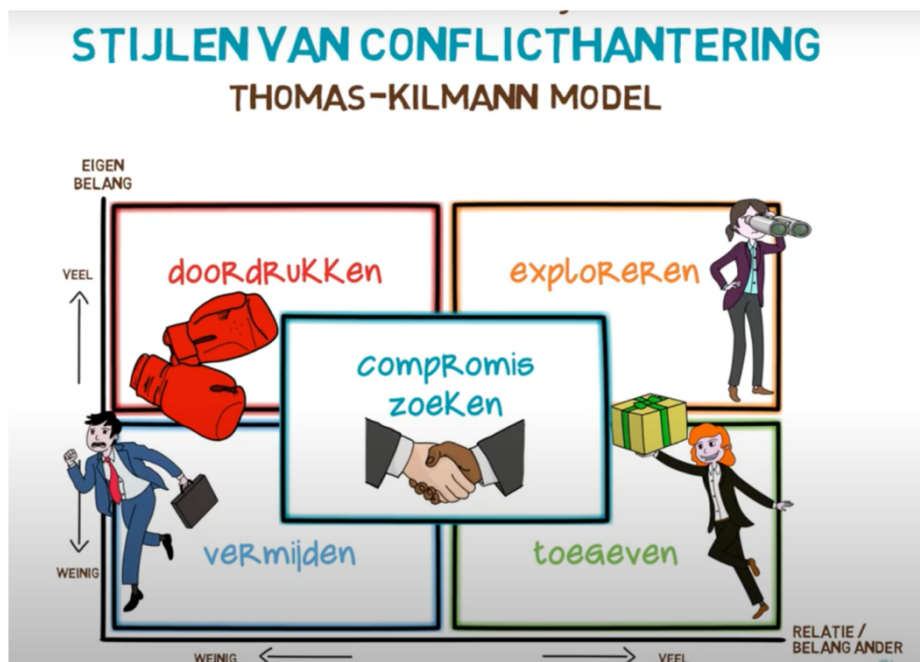
BIND-t

-t Stijlen van conflicthantering

Er zijn verschillende manieren om met tegengestelde belangen of wensen om te gaan...

De situatie bepaald welke stijl het meest geschikt is...probeer hierin bewust te kiezen.

We zijn allemaal geneigd om onze voorkeursstijl te hanteren



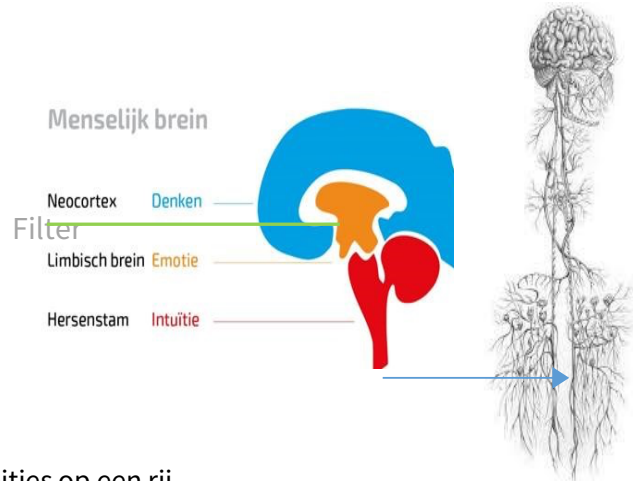
Wanneer je enige
gereedschap een HAMER is,
zie je overal SPIJKERS

BIND-t



Brein, filter, patronen en overleving

Amygdala



Een paar feitjes op een rij

- Onze hersenen verbruiken meer energie dan welk ander orgaan in ons lichaam
- Namelijk zo'n 25% van de totale energievoorraad
- Het cognitieve deel van ons brein is grootverbruiker
- Om te zorgen dat er voldoende energie is voor alle functies die het brein moet vervullen, bouwt het brein programma's die worden opgeslagen in het oerbrein (onbewuste brein)
- Deze programma's zorgen ervoor dat we met minimaal energieverbruik door de hersenen kunnen doen wat het brein vindt dat gedaan moet worden

De Nervus Vagus geeft continue door of de situatie VEILIG is of ONVEILIG. Bij sein ONVEILIG wordt ons overlevingsmechanisme geactiveerd.

*"De grote wandaden in de wereld
voltrekken zich in het brein"*

Oscar Wilde