

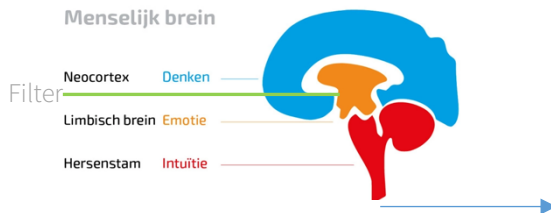
BIND-t



Brein, filter & Patronen

Nervus Vagus: geeft
sein veilig of onveilig
van lichaam aan brein
of vanuit brein aan
lichaam

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

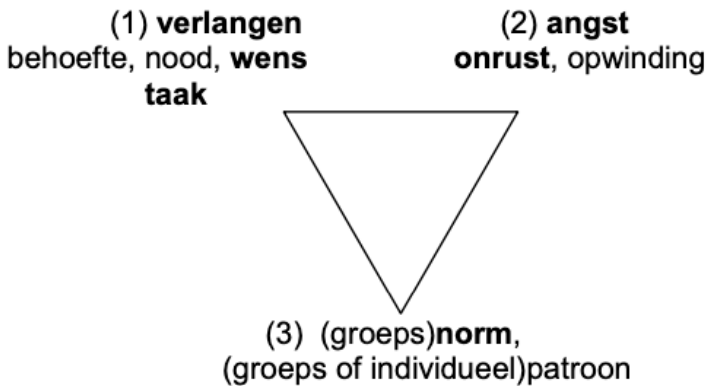


BIND-t



Spanningsdriehoek

Wat we doen als het spannend wordt



Bron: model existentiële spanningsdriehoek van Wollants, 1994 en de focale conflicttheorie van Whitaker-Lieberman, 1964.



BIND-t



Overbruggen van het verschil

Geen eenvoudige opdracht

Deze stappen kunnen je helpen

- Zowel jij als de ander hoeft niet van mening te veranderen. Het doel is om met behoud van je mening of standpunt te komen te een gezamenlijke aanpak.
- Geef aan wat je intentie is; “het is mijn bedoeling om door dit gesprek elkaars standpunten beter te begrijpen en de samenwerking te verbeteren”
- Introduceer het onderwerp. Parkeer eventuele oordelen & beschuldigingen.
- Vraag naar de mening van de ander. Stel open vragen. Neem hier uitgebreid de tijd voor. Wees nieuwsgierig en zeg “ja tegen het beeld van de ander”. Stel verhelderen de vragen bijv. “wanneer je het een cijfer tussen de 0 en 10 moet geven, welk cijfer geef je dan?” “Je geeft het een 6, waarom is het een 6 en geen 7 of 5”
- Deel jouw ervaring of mening. Een grote kans is dat de ander hier ook nieuwsgierig naar zal zijn. Wees persoonlijk. Vertel niet alleen over de feiten maar vooral over jouw beleving, wat het effect hiervan op jouw is, welke zorgen je hebt etc.
- Vraag de ander wat hem of haar raakt in jouw verhaal
- Deel wat jouw raakte in het verhaal van de ander
- Herken wanneer iemand vlucht, vecht, bevriest of gaat aanpassen. Breng het gesprek terug naar het overbruggen door je intentie te herhalen.
- Inventariseer welke inzichten zijn opgedaan. Welke afspraken kun je eventueel maken.

BIND-t



De groep als ijsberg

Wat iedereen weet



Wat niet iedereen weet

Als we het ergens niet mee eens zijn, ons gekwetst voelen, geraakt zijn of iets anders willen dan de ander spreken we dat vaak niet uit. Vrijmoedig spreken is ook spannend, wat zullen de gevolgen wel niet zijn?

We stoppen dit gevoel liever onder water, onder in de ijsberg. Maar daar is het niet klaar. Het komt vaak in de vorm van **sabotagegedrag** weer boven water poppen. Als een visje dat uit het water springt.

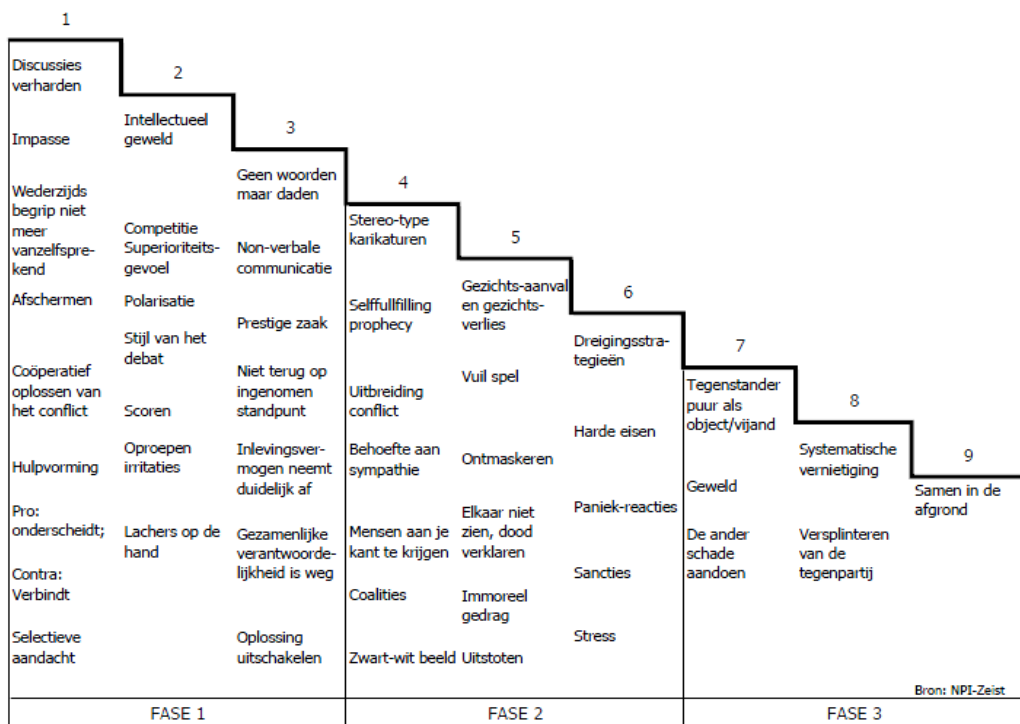


BIND-t



Wanneer de één niet wil wat de ander wil

Kan het snel escaleren: de escalatieladder van GLASL



BIND-t



Conflict

Is nooit zomaar een conflict

Conflictoorzaken

We onderscheiden drie soorten conflicten op grond van hun ontstaansgrond, te weten:

1. Het instrumentale conflict

Ook wel het zakelijk misverstand genoemd. Dit betreft zaken die op betrekkelijk eenvoudige wijze voorkomen kunnen worden of achteraf gemakkelijk kunnen worden rechtgezet. Het gaat hier om verschillen in interpretaties van regels, procedures en afspraken. Zodra partijen elkaar zien en in overleg het misverstand of probleem ophelderen is het conflict verdwenen.

2. Het belangenconflict

Hierbij gaat het om verschillen in belangen tussen twee of meer partijen. Zijn deze belangen strijdig met elkaar en moet er een oplossing komen omdat men bijvoorbeeld elkaar nodig heeft dan is er sprake van belangenconflict. Als beide partijen daartoe bereid zijn kan er een oplossing gezocht worden, partijen zullen daartoe tot onderhandelingen moeten overgaan.

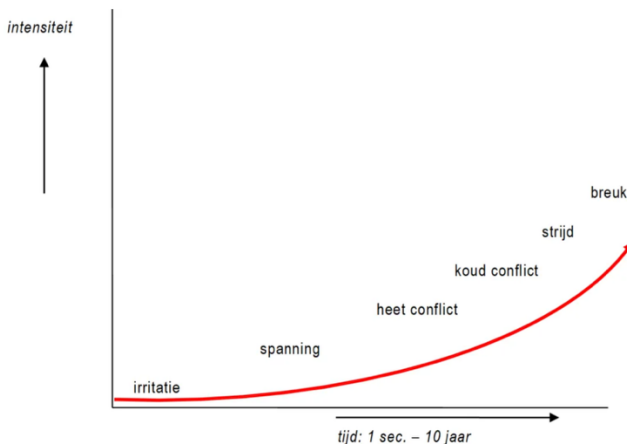


3. Het emotionele conflict

Deze situatie doet zich voor als een conflict niet goed wordt opgelost, in de zin dat één van de betrokkenen zich benadeeld of onrechtvaardig behandeld voelt en niet de gelegenheid heeft gekregen of genomen tot genoegdoening.

Het emotionele conflict gaat verder dan de redelijkheid en zakelijkheid, het raakt betrokkenen in hun gevoel. Meestal ontstaat deze situatie omdat de oorzaken van de hiervoor beschreven conflicten niet naar genoegen zijn behandeld. Behandeling van een emotioneel conflict vraagt veel tijd en aandacht; soms moet er een deskundige ingeschakeld worden. Dit type conflict uit zich heel vaak niet, maar laat zich zien in de manier waarop men zich gedraagt richting anderen.

Hoe een conflict zich ontwikkelt: de spanningsboog

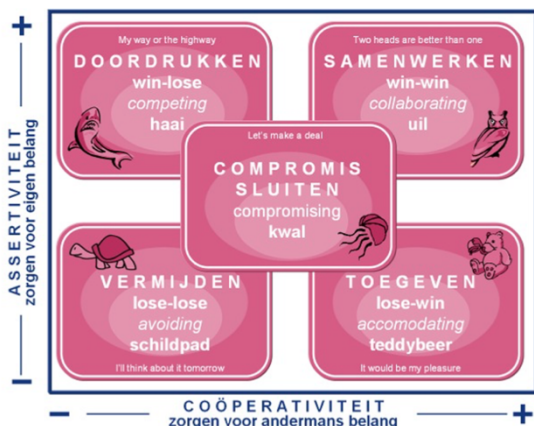


BIND-t



Stijlen van conflicthantering

Wat is jouw voorkeursstijl? En hoe flexibel ben je hierin



Er zijn verschillende manieren om om te gaan met een conflict. We hebben allemaal een voorkeursstijl. Maar die is niet voor elke situatie even geschikt. Hoe meer manieren je onder de knie hebt, hoe makkelijker je conflicten hanteert.



BIND-t



Sabotagelijn

Soms is gedrag sabotage

