

Wie denk je dat je BAND?!?

Colofon

Copyright© 2015 : Marco Manders
Vormgeving : Peter Nagel en Marco Manders
Editing : Sandra Hogeling
Druk en bindwerk : Pro-book, Zwolle

ISBN : 978-90-825548-0-9

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorwoord

Toen ik 17 was ging ik, meer dan eens, met Peter (vriend en muzikant) met de trein van Tiel naar Utrecht en Rotterdam. Samen met een lege rugzak. We waren lid van bibliotheken in verschillende steden zodat we veel én verschillende les-video's voor gitaar en bas konden verzamelen. En 's avonds zaten we gelijk achter de videorecorder om eindeloos geïnspireerd te worden door onze muzikale helden. Met als doel om net zo goed te worden of misschien wel beter. Zo fanatiek waren we; op één dag half Nederland afreizen en dan 's avonds (en alle dagen daarna) videotjes¹ bekijken en naspelen. En dat meerdere keren per maand. Over een missie gesproken!

Tijdens mijn studie was mijn bijbaantje niet het werken in de supermarkt, maar speelde ik met mijn band onder andere op verschillende bedrijfsfeesten, bruiloften, tentfeesten, begeleiding van bekendere Nederlandse artiesten, etc. Een fantastische tijd!

Toen ik na mijn studie in het bedrijfsleven terechtkwam, viel het mij op dat de samenwerking daar iets anders ging dan ik in mijn bandje gewend was. En ik moet eerlijk zeggen, ik vond dat best een tijdje prettig; mensen waren heel aardig voor elkaar, iedereen had het toch druk, we doen toch ons best. En iedere maand kreeg je keurig betaald, niets aan het handje.

¹ Video: Een DVD, maar dan in cassettevorm. Cassette: twee spoelen met hiertussen tape waarop muziek kon worden opgenomen.

Maar later miste ik de flow die ik wel vanuit mijn bandje kende. En dat was een lekker gevoel waar ik een beetje verslaafd aan was geraakt. Ik ging daarna op zoek, want waarom was dat niet aanwezig op de werkvloer?

En op basis van mijn veranderkundige achtergrond, Lean, NLP, basles, gitaarles, theorielessen en de praktijk (zowel op het podium als in de rol van manager) ben ik gaan kijken wat teams kunnen leren van het spelen in een band.

Ik heb dit proberen te vertalen in een makkelijk te lezen boek met zeker ***“oh ja, dat wisten we al, maar goed om weer eens te lezen...”*** momenten. Hierbij heb ik de ruimte gepakt om overal wat vandaan te halen, weg te halen en toe te voegen.

Wat dat betreft is het vergelijkbaar met muziek maken. Ik heb veel plezier gehad in het schrijven van dit boekje en wens jou veel plezier in het lezen ervan.

Wat teams kunnen leren van het spelen in een bandje. Daar gaat dit boek over.

Marco Manders

Voor Maddy

Maddy, oh Maddy,
Maddy don't you cry.
'Cause Maddy, oh Maddy,
daddy's gonna tell you why.

So Maddy, pretty Maddy,
Maddy don't feel blue.
Cause Maddy, here is your daddy,
and daddy will be there for you.

Inleiding

Voordat we naar het gedeelte gaan waarin dieper wordt ingegaan op wat teams kunnen leren van het spelen in een band, wil ik stilstaan bij een aantal andere belangrijke onderwerpen.

Zo sta ik in het eerste hoofdstuk stil bij de reden waarom het nuttig kan zijn om iets te leren wat gaat over samen spelen/werken/muziek maken waardoor jij toegevoegde waarde kan leveren. Want waar maak jij het verschil?

In het tweede hoofdstuk gaat het over wat jij wilt. Wat zijn jouw missie en drijfveren. Voordat je iets samen doet/wilt gaan doen, is het handig om te weten wat jij belangrijk vindt. Als je hart bij hardrock ligt, is het misschien niet handig om bij een Jazz trio jouw passie te zoeken.

In het derde hoofdstuk halen we de gitaren, drumstellen, basgitaren en toetsen uit de kast. We gaan kijken welk instrument jij bent, maar ook hoe je snel een inschatting kunt maken van de ander?

Het vierde hoofdstuk gaat over het luisteren. Het luisteren naar elkaar, maar ook over de valkuilen die er zijn in het luisteren en hoe je deze kunt voorkomen. De bedoeling is om je bewust te maken van het nut om met een open mind (ear) de zaal binnen te komen.

Het vijfde en laatste hoofdstuk beschrijft op basis van eigen ervaring de 4 onderdelen die belangrijk zijn om met plezier en succes in een band te spelen.

Daarnaast tips hoe je verbinding houdt of maakt met de instrumenten. Dit is per onderdeel gerelateerd aan ieder instrument afzonderlijk. Handig zodat je per instrument een idee hebt welke actie je kunt doen voor het bevorderen van het desbetreffende onderdeel.

Al deze hoofdstukken samen en de bijbehorende oefeningen dragen eraan bij dat een team beter op elkaar ingespeeld raakt en meer plezier heeft.

Inhoudsopgave

What's going on.....	6
Man with a mission!	19
If you don't know me by now	28
Listen to the music.....	46
Let's come together.....	58
Conclusie.....	92
Training	93
Literatuur	95

Opmaat naar de hoofdstukken

“Met verbinding lukt alles, zonder verbinding lukt niets”.

Dit is nogal een stelling. Maar het is het uitgangspunt voor alles wat hierna komt. De onderwerpen en oefeningen in het boek moeten eraan bijdragen dat het jou lukt om meer/beter/anders verbinding te maken met de ander.

Ik ben van mening dat het ‘doen’ belangrijker is dan het ‘lezen’ omdat het dan ook pas daadwerkelijk effect krijgt in de actie. Zoals de grote J.C.¹ zei; “Je moet schieten om te kunnen scoren”.

Het boek en de metaforen die ik hier gebruik, zijn een hulpmiddel. Een hulpmiddel om met elkaar in gesprek te komen. Of om de volgende keer een gesprek iets anders aan te vliegen dan dat je eerder zou doen.

En durf te doen..

Het zit niet in de grote stap, maar in de vele kleine stapjes. Die zijn vaak makkelijker te nemen en leiden op een bepaald moment tot hetzelfde (mogelijk wel betere) resultaat.

Bang dat de ander je vreemd zal aankijken? Gaat het niet direct goed? Denk dan aan de grote Miles Davis. De baanbrekende trompettist die niet bang was om te experimenteren. Hij wordt door verschillende deskundigen beschouwd als een van de meest invloedrijke, vernieuwende en originele muzikanten van de twintigste eeuw. Hij bleef zichzelf continue vernieuwen, en terwijl de gevestigde orde nog moest wennen aan de vernieuwingen van Miles, was hij alweer bezig met iets

¹ J.C.; Johan Cruijff; nr. 14

nieuws. Van de Jazzclubs in de jaren 40/50 tot de elektrische muziek in de jaren 60 en de popmuziek van de jaren 80. Hij was een vernieuwer en niet bang om op zijn bek te gaan.

Ik wil je niet graag onder druk zetten en je vergelijken met Miles Davis. Maar ik hoop dat je de kleine stapjes durft te zetten die je leven leuker/mooier/fijner/etc. maken.

En als je dan even twijfelt of aarzelt om die stap te zetten, denk dan aan één van de mooiste nummers van Miles;

SO WHAT

Wat is het ergste wat me kan gebeuren? En zet die stap, want *met verbinding lukt alles en zonder verbinding lukt niets.*



What's going on

(Marvin Gaye)

Wat gebeurt er op de werkvloer of thuis? Waarom het nuttig kan zijn om iets te leren van het spelen in een bandje. What's in it for me?

Situatie 1. Het is een mooie, zonnige dag. Een heerlijke dag om samen met je gezin lekker buiten te eten. Je hebt een lekkere salade gemaakt, heerlijk wijntje erbij gekocht, tafel is mooi gedekt en in je zomerse jurkje/korte broek zit je vol verwachting te wachten op je partner. En je wacht, en je wacht... en wacht nog steeds. Tegen de tijd dat het 20:30 uur is, houd je het voor gezien. Morrend begin je aan de salade, zet de fles wijn terug en begint met veel lawaai de tafel leeg te ruimen. Op dat moment komt je partner binnen en wat antwoord je dan?:

- a. Geeft niets schat, natuurlijk kon je niet bellen. Doen we het morgen over.
- b. Ik weet dat je het druk hebt, geef niets.
- c. Anders.

Situatie 2. Jouw manager heeft aangegeven dat jij de persoon bent voor dat nieuwe project. En je bent hier blij mee, want dit project past perfect bij je en biedt je de mogelijkheid om ervaring op te doen met een project wat belangrijk is voor de organisatie en verschillende afdelingen raakt. Je hebt je goed voorbereid en op de eerste dag, tijdens het eerste overleg ontmoet je de andere projectleden. Je bent tevreden over de samenstelling, alleen die ene collega van Sales is wel vaak aan het woord. Hij onderbreekt je continue, vertoont haantjesgedrag en luistert niet naar andere collega's. Wat doe je?:

- a. Je maakt direct duidelijk dat andere collega's ook wat willen vertellen.
- b. Je blijft je aan hem ergeren en hoopt dat het wel anders zal worden.
- c. Anders.

Situatie 3. Nu spant het erom. Je bent manager en jouw team haalt de resultaten drie termijnen achter elkaar niet. De directie heeft je hierop aangesproken en verwacht een beter resultaat in de aankomende periode. Wat doe je?

Zo ken je vast privé als zakelijk verschillende situaties waarin de uitkomst anders is dan je had verwacht of gehoopt. Hoe zou je het vinden als het onderstaande van toepassing is:

- Je krijgt meer complimenten
- Je krijgt meer salaris
- Je krijgt minder zorgen
- Je krijgt misschien wel wat je wilt

Probleem manager

Ik ga hier even verder met de manager. Als manager behaal je je successen altijd indirect. Jouw team moet het doen en het is jouw taak om deze mensen zo te faciliteren, motiveren en inspireren (of het niets is!). En terwijl je dat met hart en ziel doet, loop je tegen zaken aan die toch voor wat irritatie zorgen.

Herken je het onderstaande?

Ze nemen geen verantwoordelijkheid (Eigenaarschap)

Ze spreken elkaar niet aan

Praktijknote: De kwaliteit van de afdeling neemt af. Uit verschillende rapportages en controles blijkt dat de kwaliteit niet op het niveau zit wat zou moeten. Vanuit de directie merk je irritatie; **“Waarom doen ze het niet in één keer goed!”** Je voelt de druk vanuit ‘boven’ en gaat licht opgefokt in gesprek met je team. Uit gesprekken met de medewerkers blijkt dat mensen onvoldoen-

de kritisch zijn naar elkaar, de ene collega gaat verder met het werk van de vorige collega terwijl dit eigenlijk niet aan de gewenste kwaliteit voldoet. Het eindresultaat is dat het eindproduct **weer** niet voldoet aan de gewenste kwaliteit. Op een maandag haal je het hele team bij elkaar en houd een donderpreek waarbij je de bliksem boven de hoofden bijna kunt zien. **“Waarom spreken jullie elkaar niet aan?!”**

Er zijn veel boeken geschreven over de aanspreekcultuur met titels als: fatsoenlijke feedback, ophouden met defensieve reflexen, luisteren en er wat mee doen. Hoe moeilijk kan het zijn? **Nou, heel moeilijk!**

Beste mensen die (nog) geen manager zijn. Ik maak je deelgenoot van een groot geheim uit de wereld van het management. Wanneer dit leidt tot mijn achtervolging, zal ik dit accepteren en mijn toevlucht zoeken in een ambassade in Engeland (Wikileaks) of op een vliegveld in Rusland (Snowden).

Er is namelijk een levendige handel in managementboeken die gaan over... U!

Deze boeken hebben titels als:

- Hoe krijg je ze mee?
- Gedonder komt er toch?
- De vijf frustraties van teamwork
- Werken met topteams
- Team op vleugels
- Etc., etc., etc.

Wanneer je een Google-opdracht geeft op de steekwoorden **'medewerkers'**, **'motiveren'** en **'verandering'** krijg je 432.000 resultaten in 0,36 seconden.

Dat betekent dat er mogelijk 432.000 mensen hebben nagedacht over...jou! Maar wat willen managers/leidinggevenden nu eigenlijk van je?

Ze willen geen GEDOE!

En er is één lastig puntje bij managers: ze doen niets zelf (sommige mensen denken, ze doen helemaal niets (punt). De manager heeft jou nodig om iets voor elkaar te krijgen. Een manager behaalt zijn succes indirect, via het team.

Ik neem je even mee in de Wondere Wereld van de manager. Deze onderstaande punten komen uit het boek Onbeperkt Houdbaar:

- Uw manager heeft ook een manager
- De manager wil controle
- De manager moet kunnen vertrouwen
- De manager wil geen problemen maar opties
- De manager wil ook complimentjes

We mogen stellen dat, wanneer we kijken hoeveel boeken er worden verkocht die gaan over jou als medewerker, er een grote behoefte is bij de leidinggevenden om jou iets te laten doen wat belangrijk voor hem of haar is.

En nu het mooie; **WAT GOED IS VOOR HEM, IS VAAK OOK GOED VOOR JOU!**

Maar jij hebt jouw eigen problemen, toch?

Problemen medewerker

- De manager/baas vraagt teveel
- Ik heb het al druk!
- Weet hij/zij wel waar ik mee bezig ben?
- Alleen maar negatief, geen complimenten

Maar er is ook aan de medewerker gedacht! Wanneer je googelt op steekwoorden: 'omgaan', 'baas', (kunt u ook nog 'slechte') toevoegen, word je bediend met 512.000 hits in 0,22 seconden.

Deze boeken hebben titels als:

- Hoe ga je om met een lastige manager?
- Omgaan met je dictatoriale baas?
- How to deal with an annoying manager (blijkbaar is het geen lokaal probleem, maar hebben ze er in het buitenland ook last van)
- Etc, etc.

Maar wat wil jij nu van jouw baas? **Je wilt geen GEDOE!!** (Hee, dat hebben we eerder gezien!!)

We kunnen dus de gewaagde conclusie trekken dat beide geen GEDOE willen. Dus er zijn zaken die voor jouw leidinggevende belangrijk zijn, die ook voor jou belangrijk zijn.

En dat ook nog eens allemaal in een omgeving die continue verandert.

En dan is er ook nog VERANDERING!!

Je hoort vaak zeggen dat alles verandert. Maar als je mij toestaat om even filosofisch te worden; alles verandert toch ALTIJD?!!! Er is continue verandering. Wanneer je naar buiten kijkt, zie je iets heel anders dan je overgrootvader. Je ziet

auto's in plaats van paard en wagen. Wanneer je binnen zit, zie je een flatscreen in plaats van een grote bakelieten (wat?) kast. De seizoenen veranderen. De omgeving verandert. **Jij** verandert.

Er is altijd verandering. Wel verandert de snelheid waarmee zaken veranderen. Dat wordt vaak ook genoemd als tegenargument: "ja, maar alles gaat nu veel sneller." Dat is waar. Maar wij zijn ook gewend geraakt aan snelle veranderingen. Sterker nog, wij willen snellere veranderingen. Iphone5 i.p.v. Iphone4, Playstation 4 i.p.v. 3, etc.

Maar veranderingen zijn er niet alleen privé maar ook zakelijk. De manier waarop je nu werkt, is waarschijnlijk een andere dan wanneer je begon.

Zo deden we vroeger veel ZELF! We hadden een eigen administratie als bedrijf. De kantinejuffrouw was in dienst van het bedrijf. Dat is allemaal veranderd. En een grote verandering is het Nieuwe Werken. Je kunt op verschillende locaties werken: thuis, onderweg of bij een klant.

Maar ook het projectmatige werken heeft de toekomst. Je werkt niet meer in vaste teams, maar met de mensen die op dat moment wat kunnen bijdragen aan het doel wat je wilt realiseren.

Maar we brengen het weer even dichterbij huis. Ook wanneer een externe projectgroep niet voor jou speelt, zit je soms toch in een projectgroep met andere collega's. Of in een community? Dit hoor je vooral vanuit de social media en het internet, maar gaat verder dan dat wanneer je kijkt naar de definitie van een community.

In het boek Handboek Communities geeft Erwin Blom een simpele omschrijving van een community.

“In zijn simpelste omschrijving is een community een groep mensen met een gezamenlijk doel, belang of interesse.”

De website Ketens & Netwerken definieert een community uitgebreider en vindt dat maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal moet staan:

“Lokale of virtuele samenwerking waarbij maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat. Bedrijven, organisaties en/of groepen burgers (nog veelal kunstenaars en wijkbewoners) werken samen aan de ontwikkeling van zorg, veiligheid, onderwijs en/of milieu in de eigen leef- en werk-omgeving.”

Uit beide definities blijkt dat er sprake is van een gezamenlijk doel. Dus iets wat je samen doet waarbij het de kracht is om verschillende zienswijzen bij elkaar te brengen.

Wanneer je de voortgaande tekst zou samenvatten tot bullets, kom ik tot de volgende opsomming:

- Werk is niet meer locatie gebonden
- We gaan veel meer samen doen.
- Jij bent niet belangrijk!!!

Jij bent niet belangrijk! Ok, deze laatste heb ik erbij gezet om te triggeren. Misschien is het beter om deze te vervangen, nu ik je aandacht heb, door: Jij bent niet uniek. Een mooi boek

is “De kunst van het Kiezen” waarin voorbeelden staan van mensen die denken uniek te zijn.

We doen een test. Leg je vinger voor 10 seconden op de onderstaande stip en ik zal een beschrijving geven van jouw persoonlijkheid. Lees na 10 seconden de tekst hieronder.



Je bent iemand die hard werkt. Mensen waarderen dat niet altijd, doordat je nu eenmaal niet altijd aan ieders verwachtingen kan voldoen. Maar als iets echt belangrijk voor je is, zet je alles op alles. Nee, je hebt naar conventionele maatstaven niet in alles evenveel succes, maar dat geeft niet, want je bent niet iemand die veel waarde hecht aan wat de gemiddelde persoon van je vindt. Je gelooft dat er voor het bestaan van bepaalde regels en standaarden een goede reden is, dus je zult ze niet expres met voeten treden, maar je vaart voornamelijk op je interne kompas. Deze innerlijke kracht is per definitie niet zichtbaar voor anderen en misschien onderschat men je vindingrijkheid zo nu en dan, maar soms sta je versteld wat je allemaal kunt. Je leert graag nieuwe dingen, maar je bent niet van mening dat “dingen leren” perse op school plaats zou moeten vinden of

een specifiek doel moeten dienen. Je zou graag wat meer willen betekenen voor de mensen die het minder hebben, maar zelfs al lukt je dat niet altijd, toch ben je op je eigen manier zorgzaam en attent. Je hebt in je leven een aantal zware klappen gehad, maar je hebt je er doorheen geslagen en ben niet van plan je klein te laten krijgen. Als je je doel voor ogen houdt en in jezelf gelooft, weet je dat je moeite zal worden beloond. Er doet zich binnenkort zelfs een bijzondere kans voor, in je privé leven of op je werk. Als je goed blijft opletten en je kans grijpt, zal je je doel bereiken.

En klopt het een beetje? Misschien niet 100%, maar is het niet knap dat dit gebeurt zonder jou echt te kennen?

In het boek “De Kunst van het Kiezen”, stelt Sheena Iyengar dat mensen meer op elkaar lijken dan ze denken. Hoe mensen zichzelf zien of hoe ze zichzelf graag zouden willen zien, verschilt maar weinig van persoon tot persoon. Iedereen is ervan overtuigd dat hij/zij uniek is.

Uit het vorige blijkt dat we minder uniek zijn dan dat we zelf graag zouden willen. Ook kennis zorgt er niet voor dat je uniek bent. Het is belangrijk, maar maak je daardoor het verschil? Ik ben van mening dat het grote verschil niet in kennis zit. Het beschikken over de kennis om je werk uit te voeren wordt als vanzelfsprekend gezien, dit wordt van je verwacht. Van een timmerman mag je verwachten dat het huis blijft staan bij een sterke storm. Van een tandarts mag je verwachten dat hij je van de kiespijn zal afhelpen. Van de notaris/accountant/etc.,

verwacht je dat je een goed advies krijgt. Maar het voegt geen waarde toe, het is het basisuitgangspunt!

Kijk naar de trainingen die er worden gegeven op permanente educatie. Wanneer je een zaal binnenloopt zitten er 300 man die hetzelfde (misschien iets meer of iets minder) weten dan jij. Dus de kennis kan wel uit de markt worden gehaald. Ja, ik weet dat er sprake is van vergrijzing. Maar als je denkt, ze kunnen niemand vinden, dus moeten ze mij wel nemen, denk ik dat je (los van het gebrek aan intrinsieke motivatie) een ander probleem hebt, waar weer andere boeken voor zijn. Dus je moet iets toevoegen; je moet meerwaarde hebben.

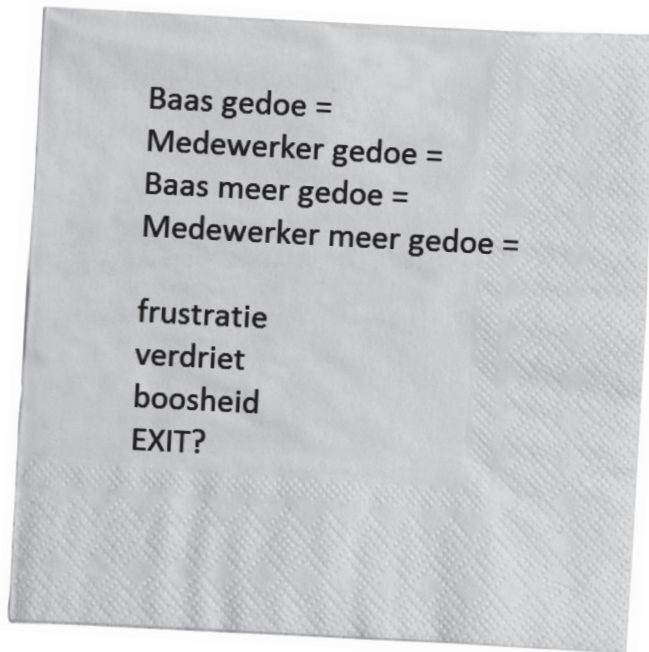
Maar wanneer heeft iets toegevoegde waarde?

Waarde toevoegen als persoon betekent dat je iets toevoegt wat waarde heeft voor de ander. De ander kan het bedrijf zijn, de klant natuurlijk, maar ook je partner of kind. Je voegt iets toe waardoor de uitkomst meer waard wordt dan dat het voor jouw inmenging was.

Je moet iets toevoegen waarin je het verschil kunt maken. En om te achterhalen wat voor de ander waarde heeft, zal je hem eerst moeten begrijpen. En wanneer je weet wat voor de ander belangrijk is/waardevol is, kun je er misschien aan bijdragen dat er net iets minder GEDOE is.

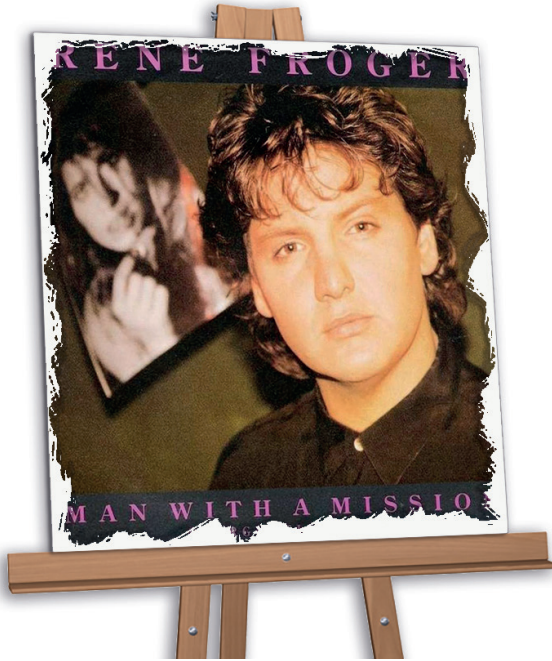
Who cares?

JIJ!! Want.... (even een modelletje op de achterkant van het servet)



We weten dat kennis belangrijk is, maar het is niet iets wat het verschil maakt. Het voegt waarde toe, maar dat wordt ook verwacht. Er wordt van je verwacht dat jouw kennis op peil is. In de afgelopen jaren heb ik heel veel boeken gelezen, seminars bijgewoond, trainingen gehad en workshops gevolgd. En ik ben tot de conclusie gekomen dat het geheim van het verschil maken is: **Weet wie je bent!** en **Weet wie de ander is!** Jouw toegevoegde waarde zit erin dat je kunt **samenwerken** met de ander en dat door jouw rol het project beter/snelser/ efficiënter/etc. wordt behaald. Maar ook privé kan het ervoor zorgen dat er prettiger wordt samengeleefd. Of je nu manager, medewerker, vader of moeder bent. Het is voor iedereen van toepassing.

Om beter te kunnen samenwerken, is het belangrijk dat jij de ander begrijpt. Het begint bij begrijpen. Maar om een ander te kunnen begrijpen moet je eerst jezelf kunnen begrijpen. Weet wie je bent.



Man with a mission!

(René Froger)

Wat is jouw persoonlijke missie?

Waar krijg jij energie van?

Begrijp je?

Begrijpen begint bij jezelf. Om anderen beter te kunnen begrijpen, is het goed dat je jezelf ook een beetje kent. Dit is niet zo eenvoudig. Het is niet voor niets dat mensen “op zoek gaan naar zichzelf” in India of op retraite gaan. Ook tijdschriften zoals Hapinezz en Psychologie doen het goed in een tijd dat de bladenbranche het moeilijk heeft. Zij vullen deze behoefte in.

Want naast manager, medewerker, partner, vader of moeder ben je vooral jezelf! En al die motivatieboeken die ik in het vorige hoofdstuk noemde gaan dus ook over JOU en MIJ! Er zijn boeken geschreven door ANDERE MENSEN die ervoor moeten zorgen dat IK iets ga doen? Wanneer IK (als lijdend voorwerp) ga kijken wat voor MIJ belangrijk is, begin ik vanuit de bron te redeneren. Niemand weet zo goed wat mij motiveert als ikzelf, toch? Dus als ik erachter kom wat mij motiveert ben ik klaar; een bestseller. Gelukkige managers, gelukkige medewerkers (het gaat vaak in die volgorde) en een gelukkig bedrijf. Maar je begrijpt natuurlijk dat de motivatie per persoon kan verschillen. Mijn motivatie is niet gelijk aan de motivatie van een ander.

Wat is motivatie eigenlijk? De Dikke Van Dale zegt hier het volgende over:

Mo.ti.va.tie (de[~](v))

1. Enthousiasme voor een taak = drijfkracht
2. [psych.] drijfveer = motief

Er zijn diverse boeken geschreven over wat mensen drijft om iets te doen.

Zo zijn er de 4 P's, uit het boek Overtuigingskracht. Hierin worden een viertal drijfveren benoemd:

- Pride; trots, erkenning
- Profit; profijt, economisch voordeel
- Peace; zekerheid, geborgenheid
- Pleasure; vreugde, gemak

Of de formule $E=MC^2$. Dit komt uit het boek Gung Hoo. E staat voor enthousiasme en ontstaat door een duidelijke Missie samen met het geven van Complimenten en passende Centen. Met deze wel heel korte weergave doe ik het boek tekort, want juist de gedachte hierachter is erg interessant. Maar dit om een voorbeeld te geven van de verschillende manieren om drijfveren te benaderen.

En zo zijn er meer boeken, tips en formules. Mijn ervaring is dat je het beste kan luisteren naar de ander om de motivatie te achterhalen. Ga in gesprek met de ander en vraag hierna. Maar wat is jouw motivatie eigenlijk?

LUISTEREN NAAR JEZELF!!

γνώθι σεαυτόν

(Ken uzelf)

Wie ben ik?

Ontdekken wie je (nu eigenlijk) bent is niet iets wat je tussen-door even onderzoekt. Maar het is ook niet iets wat je alleen kunt vinden als je op een berg zit in India tussen de monniken. Het zit namelijk al in je! Er zijn dingen die jij in India net zo belangrijk vindt als in Roelofarendsveen. En dan bedoel ik niet direct jouw waarden en normen. Want het kan zeer ongepast

zijn om in Roelofarendsveen je behoefte te doen in de struiken, terwijl dit op een berg in India de enige mogelijkheid is. De norm kan zich aanpassen aan je omgeving. De waarden en normen kunnen zich aanpassen aan jouw missie!

Als het jouw missie is om de hoge berg in India te beklimmen, moet je je hieraan aanpassen. Ook al houdt dat in dat je je behoefte in de struiken moet doen. Iets wat je anders hopelijk niet zo snel zal doen.

En je kent vast de uitspraak: ***“In liefde en oorlog is alles geoorloofd!”*** Daarin mag je blijkbaar dingen doen die anders niet mogen, afhankelijk van de situatie waar je in zit.

Maar ik ben van mening dat de eigen motivaties kunnen veranderen. Soms op eigen initiatief, door een nieuw inzicht wat je hebt gekregen of een nieuwe ervaring. Maar ook vanuit de buitenwereld, misschien wel onbewust. Ook hierover worden in het boek “De kunst van het kiezen” mooie, inspirerende, maar ook confronterende dingen gezegd. Hieronder heb ik een link ingevoegd naar de presentatie van de schrijfster tijdens een TED event:

http://www.ted.com/talks/sheena_ityengar_on_the_art_of_choosing

Keuzes kunnen veranderen, doelen kunnen veranderen. Wanneer je vroeger niet kon wachten totdat het kerst was en de kadootjes onder de boom lagen en je hoopte op die nieuwe fiets, is dat nu je ouder bent waarschijnlijk minder geworden. Zoals gezegd kunnen normen en waarden veranderen afhankelijk van de situatie of de tijd waarin je zit. Maar hoe kun je

dan bepalen of je iets wel of niet wilt doen. Of het goed is waar je op dit moment mee bezig bent?

Wat je daarbij ontzettend kan helpen is een missie. Je hoort vaak dat bedrijven een missie hebben, maar dit is ook toepasbaar op mensen. Of je nu een bedrijf bent of een persoon, het is goed om te weten waarvoor jij het allemaal doet!

Er is in de literatuur, maar ook vanuit zelfhulp boeken, een verschillende uitleg over persoonlijke missies. De rode lijn van een missie is dat deze aangeeft waarom wij hier op aarde zijn. Een kompas om te bepalen waar we naar toe gaan. Maar een mooiere uitspraak over wat een missie is, vind ik; ***“Een missie geeft niet aan waar we naar toe moeten, maar wel of we afdwalen.”***

Kort samengevat: Als je gewaardeerd wilt worden, een positief gevoel wilt hebben etc., dan is het belangrijk om te weten wie je bent en wie de ander is zodat je waarde kunt toevoegen. Maar deze toegevoegde waarde moet wel in lijn zijn met jouw persoonlijke missie. Ken je persoonlijke missie!

Nu gaan we kijken hoe je nu eigenlijk je missie bepaalt.

Hoe kom je achter jouw missie?

Er zijn heel veel boeken geschreven over hoe je jouw persoonlijke missie kan ontdekken. Sommige hebben het niet over missie maar over een innerlijk kompas, maar het uitgangspunt is hetzelfde. Maar hoe ontdek je jouw persoonlijke missie? Er zijn verschillende methodes die je hierbij kunnen helpen. Wanneer je googelt zal je er verschillende vinden, de

een uitgebreider, de ander wat praktischer.

Ik hou van een praktische aanpak en voor mij was het boek *“Ikologie”* van Remco Claassen een mooie inspiratie. Hij geeft aan dat je kunt werken vanuit energiewoorden. Energiewoorden zijn de woorden waarvan je in je buik voelt dat het je power geeft. Zaken die je geen energie geven, voel je vaak een beetje knellen in je buik. Ik heb dit ervaren als een hele praktische en bruikbare methode om je energiegevers op te sporen. Een andere mogelijkheid is dat je hier niet speciaal voor gaat zitten maar dat je dit over een periode van één maand uitsmeert. Je kunt hiervoor gebruik maken van je smartphone. Maak er een actie van om vast te leggen wat de energiemomenten waren op jouw dag. Dit kun je dan voor een maand verzamelen. Het is niet nodig om direct te gaan analyseren. Vaak willen wij graag snel duidelijkheid hebben en oplossingen zoeken, maar *go with the flow*. Er is geen andere opdracht dan de energiemomenten op te schrijven in jouw telefoon.

En na deze maand van hard werken om jezelf beter te leren kennen, komt de beloning; je plant voor jezelf een dag die helemaal voor jezelf is. Wanneer het kan, ga je een dag naar het bos, strand, het maakt niet uit. Je gaat naar een plaats waar je jezelf prettig voelt en waar het rustig is. Wanneer dit bij jou thuis is, zorg je ervoor dat je in een ruimte zit waar je niet gestoord wordt. Je gaat doen wat jou ontspanning biedt. En als je het lekker vindt om in het bos te wandelen, doe je dat. Je begrijpt wat ik bedoel. En als je dit niet kunt inplannen, dan stel je het nog even uit! Is helemaal niet erg. De kwaliteit is in deze belangrijker dan het tijdstip.

Het is belangrijk dat jouw gedachten niet belemmerd worden door het eten van vanavond, de was, de kinderen die nog van school moeten of zakelijk; de rapporten die nog moeten worden geschreven of de vergadering die moet worden voorbereid.

DEZE DAG IS VOOR JOU! JOUW INVESTERING IN DE TOEKOMST! JOUW TOEKOMST!

Aan het einde van deze dag pak je jouw Iphone, Samsung, Nokia of een andere smartphone en lees je de energiemomenten die je hebt opgeschreven. Wat zie je? Staan er woorden in die opvallen? Zijn er momenten die opvallen?

Om het makkelijker te maken, kun je op zoek gaan naar de rode draad in je energiemomenten. Bundel de momenten waarvan je vindt dat die bij elkaar horen en koppel de energiemomenten die je tijdens het werk had bij elkaar. Doe hetzelfde voor de energiemomenten die je privé hebt gehad.

Wat zie je dan? Kun je een verdere selectie maken? Probeer zoveel mogelijk te bundelen, want dat maakt het makkelijk om straks concreet te kunnen zijn.

Heb je alleen maar privé energiemomenten met je familie? Dit betekent niet dat je direct je werk op moet gaan zeggen. Het zegt wel dat dit belangrijk voor je is! Dit is een onderdeel van jouw missie. Jouw gezin is voor jou belangrijk.

Heb je alleen maar zakelijke energiemomenten? Dan heb je een probleem! Ik kan hier wel een coachend antwoord geven, maar als je alleen energie haalt uit je werk, laat je misschien andere mooie activiteiten liggen.

Ga dan terug naar start en koop het boek van Remco Claassen *“Ikologie”*.²

Je hebt een maand lang energiewoorden verzameld, je hebt tijd voor jezelf genomen en een overzicht gemaakt van de energiewoorden. Hoe maak je hier nu een goede missie van? Waar moet een goede missie nu aan voldoen? In de literatuur is hier voldoende over te vinden:

- Een goede missie moet beknopt zijn.
- Een missie wordt geschreven vanuit de ik vorm.
- Holle frasen moet je voorkomen, zoals *“Ik wil gelukkig zijn”*. Maar hoe ziet dat er dan uit?
- Een goede missie geeft aan waaróm je iets doet. Motiveer het waarom.
- Is creatief naar de toekomst.
- Is te vertalen in gedrag en beleid.
- Moet jou inspiratie geven.

Mijn energiewoorden zijn: ontwikkeling, humor, groei, ruimte, lucht, de ander. Hieruit is voor mij de volgende missie gekomen:

Ik wil mijzelf en anderen helpen bij hun persoonlijke groei en het behalen van doelstellingen in een omgeving die voldoende ruimte biedt om te spelen.

Een goede missie begint altijd met IK WIL.....

Speel met je missie, het is geen examen. Kijk wat het voor je doet en wanneer het goed voelt. En denk eraan: KISS (Keep it simple, stupid).

² Hiermee hoop ik Remco tegemoet te komen voor het feit dat ik een introductie op zijn methode laat zien.

Het doel van het formuleren van een missie is dat je voor jezelf een toetssteen hebt. Het formuleren van jouw persoonlijke missie maakt je bewust bekwaam en dit zorgt ervoor dat jij bewuster beslissingen neemt.

De moeite waard om hier tijd in te investeren, lijkt mij.

De *proof of the pudding*: iets is pas echt belangrijk voor je, als je er iets voor moet laten! Wanneer je jouw missie hebt geformuleerd, kom je zeker momenten tegen waarin je wordt uitgedaagd. Uitgedaagd om je toch niet aan je missie te houden. En pas wanneer iets echt belangrijk voor je is, ben je bereid er wat voor te laten.

Een voorbeeld: Een bank zegt dat klanten het belangrijkste zijn, maar maakt de keuze om toch geldautomaten weg te halen zonder alternatief. Ander voorbeeld; Je zegt dat je het belangrijk vindt dat je medewerkers goed opgeleid zijn. Maar wanneer er bezuinigd moet worden, sneuvelen de opleidingskosten als eerste.

Is een eenmaal geformuleerde missie dan voor altijd? Nee, ook deze is aan onderhoud onderhevig. Maak voor jezelf eens in de x maanden vrij om nogmaals je missie te overzien. Past deze nog bij mij? Wringt het ergens? Zo ja, stel jouw missie dan bij.



If you don't know me by now

(Simply red)

*Je hebt een missie. Maar wie ben je?
En hoe herken je de ander?*

Weet wie je bent?

Nu je jouw persoonlijke missie hebt, is het goed om verder te gaan met de volgende stap en te kijken wie je nu eigenlijk bent? Waar liggen jouw sterke punten en welke eigenschappen passen bij jou. Ook hier zijn natuurlijk verschillende methodes voor om je te helpen zoals:

- Zelf oefenen (naar jezelf luisteren, hoe doe je dat?)
- Introspectie
- Meditatie
- Belbin
- Roos van Leary
- DISC
- Kleuren
- LiFo

Waarom muziek?

Er zijn verschillende metaforen die je kunt gebruiken om de verschillende menselijke dynamieken te benoemen. Zo is voetbal een hele populaire. Of bijvoorbeeld de verdeling van voorzitter, ondersteuner, etc., binnen Belbin. Er zijn diverse methodes. Ik heb voor een metafoor gekozen die moet voldoen aan twee zaken:

- De metafoor moet makkelijk toepasbaar zijn in de praktijk.
- De metafoor moet een gevoel bij je oproepen.

Makkelijk toepasbaar zijn in de praktijk

Hiermee bedoel ik dat je door middel van kijken en luisteren al snel een beeld kunt vormen over de stijl van de persoon tegenover je.

Een gevoel bij je oproepen

Luister je wel eens naar muziek? Roept muziek wel eens een emotie bij je op? Ik vind het belangrijk dat je je wat kunt voorstellen bij de metafoer en de dynamieken die hierin plaatsvinden. Daarnaast moet je er wat mee hebben en iedereen heeft iets met muziek. Muziek is emotie! En zaken blijven beter hangen op emotie dan cognitie.

Wat doet muziek eigenlijk met ons?

Muziek onderscheidt zich van alle andere activiteiten doordat muziek overal aanwezig is en er altijd is geweest. Opgravingen lieten zien dat een van de oudste artificaten muziekinstrumenten waren. Overal waar mensen bijeenkomen is er muziek: op begrafenis, bruiloften, afstuderen, op het slagveld, in voetbalstadions, tijdens een avondje stappen, een romantisch etentje, wanneer je je kindje in slaap zingt... en tijdens trainingen. Bepaalde nummers doen je denken aan vroeger, omdat het ankers zijn voor emoties uit het verleden. Daarom is de top2000 elke kerst zo populair. Dat doet muziek met ons!

Toen ik managementliteratuur las zoals Covey, Caluwé, Kotter, Boonstra, Homan, etc., zag ik veel overeenkomsten met een band. Een band is een perfect voorbeeld (vind ik als muzikant) voor/van hoe de dynamiek tussen mensen is. Je ziet het, maar je hoort het ook nog eens! Muziek is emotie dus misschien voel je het zelfs!

Een band is een goed voorbeeld van een kleine organisatie waarbij het begrijpen van elkaar essentieel is. Je moet elkaar kunnen verstaan.

Ik gebruik een methode die een koppeling maakt tussen instrumenten in een band en persoonlijke dynamieken. Dit is een overzichtelijke methode. Waarom een overzichtelijke methode?

Een mens heeft vaak meerdere dynamieken in zich. Een dynamiek in een gunstige situatie en een dynamiek in een minder gunstige situatie. Zoals gezegd, ik vind het belangrijk om een tool aan te reiken die makkelijk toepasbaar is, want in deze tijd is er vaak geen tijd om samen hele vragenlijsten in te vullen om te achterhalen welke dynamiek bij iemand past. Er is vaak één hoofdstijl en het is handig wanneer je die snel kunt achterhalen en later mogelijk wat kunt bijstellen. Het is een dynamisch iets en moet vooral praktisch zijn. Ik wil je iets geven waar je direct wat mee kunt. Waar Belbin de dynamieken in 16 rollen verdeelt, ga ik hier verder met: Extravert-Introvert en Taakgericht-Mensgericht, in 4 kwadranten.

Deze basistypes van de menselijke persoonlijkheid komen uit het boek *“Psychological Types”* en is geschreven door Carl Gustav Jung.

Ik ga je de tool verder uitleggen en dit kan het beste als je deze eerst op jezelf leert toepassen. Hier maken we wel gebruik van een korte vragenlijst om te zien welk instrument jij bent. Maar eerst geef ik een toelichting op de instrumenten en hun plaats binnen de dynamieken.

Wie denk je dat je band?

Als je een band ziet, zie je ook vaak de onderstaande instrumenten. Soms extra blazers, extra zangers, maar bijna altijd zie je een gitarist, een drummer, een bassist en een toetse-

nist. En er is geen enkele twijfel mogelijk dat ze allemaal hun eigen rol hebben; Je ziet de pianist niet op de snaren slaan of een bassist met stokjes tegen de snaren. Of toch wel...

Google op Tony Levin en je vindt een bassist die met stokjes op zijn basgitaar slaat.

Zo zie je dat je altijd vrij moet blijven denken. Dit om te laten zien dat voor alles een andere waarheid aanwezig is. Dus probeer een open mind te houden en kijk wat je er voor jezelf uit kunt halen.

Zoals gezegd gaan we door middel van een korte vragenlijst meer inzicht krijgen in welk instrument jij bent. Maar waar staat ieder instrument en waarom is die keuze gemaakt?



De Drummer (extravert/taakgericht)

De drummer legt de basis in de band. Hij/zij bepaalt het ritme en neemt de rest van de band mee. Een dominante rol in de band. Zit vaak achterin, maar dat is maar een plaats. Drummer laat zich horen of soms zien door middel van trucjes met de stokjes. En het is niet voor niets dat alle meisjes er graag vandoor gaan met de drummer. Zo was Loesje ook het meisje van de drummer van de band.

Kenmerken voor de drummer zijn:

- Gedreven
- Passie
- Aanwezig
- Fel
- Doen
- Direct



De Bassist (introvert/mensgericht)

De bassist is rustiger en beheerst. Hij/Zij zorgt voor stabiliteit in de ritmesectie. Anderen kunnen op de baspartij steunen. De bas gaat mee met het ritme van de drum, maar maakt ook verbinding met de melodie. Een waardevolle stillere kracht. Staat vaak ook achterin, maar valt minder op dan bijvoorbeeld de drummer.

Kenmerken voor de bassist zijn:

- Stabiel
- Harmonie
- Wil anderen ondersteunen
- Standvastig
- Support

Samen: De samenwerking tussen de drummer en bassist is essentieel. Een slechte samenwerking tussen deze twee instrumenten en het gaat alle kanten op. Je moet elkaar kunnen vinden. Zij zijn samen de ritme sectie.



De Toetsenist (introvert/taakgericht)

De toetsenist is duidelijk aanwezig door melodie of ondersteuning (akkoorden). Is vaak ook minder opvallend aanwezig. Een toetsenist zit

achter zijn instrument en overziet het geheel.

Kenmerken van de toetsenist zijn:

- Doet het juiste
- Precies en Nauwkeurig
- Kritisch
- Consciëntieus



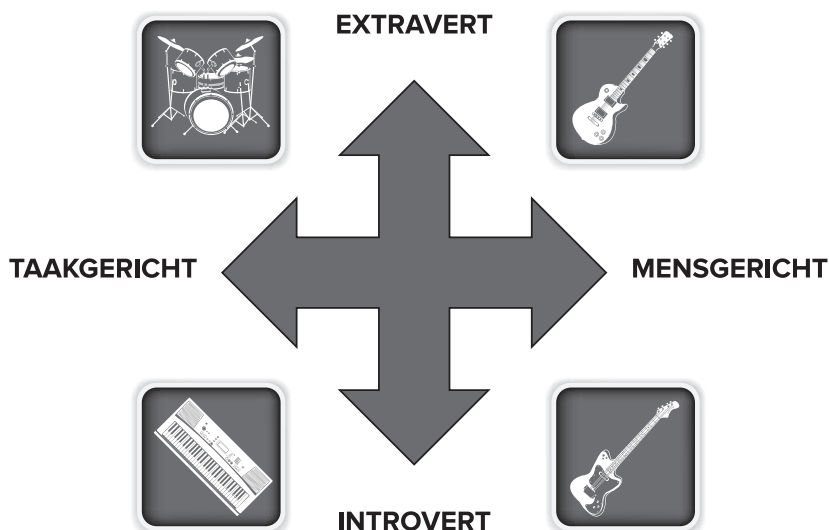
De Gitarist (extravert/mensgericht)

Na de drummer is de gitarist degene die er met de meiden vandoor gaat. De gitarist is extravert (staat vaak vooraan, zingt vaak ook nog) en maakt het contact met het publiek. De gitarist wil gehoord en gezien worden. De gitarist is ook vaak de bandleider. Hij staat vooraan, houdt contact met het publiek, maar ook met de band.

Kenmerken voor de gitarist zijn:

- Overtuigen
- Beïnvloeden
- Innemend
- Inspirerend
- Impulsief

En natuurlijk kun je een gitarist noemen die introvert is of een extraverte bassist. Maar dit moet een gemakkelijk hulpmiddel zijn waar je gevoel bij hebt en eenvoudig kunt inzetten in de praktijk wanneer je weer in een werkgroep of projectgroep zit.



Maar nu.... Welk instrument ben jij?

Hierna staan een aantal vragen die inzicht geven in welk instrument jij bent. Beantwoord deze vragen op een rustige plaats, ga er goed voor zitten en denk niet teveel na over het antwoord. Vaak is je eerste gevoel het juiste. Vertrouw hierop. Veel plezier met invullen!

WIE DENK JE DAT JE BAND?!

Er is een indeling gemaakt in groepen van zinnen (10 keer) met telkens 4 mogelijkheden. Bij het invullen van de kolommen kies je in iedere groep de zin dat je het meest aanspreekt (4 punten) en daarna de zin die je het minst aanspreekt (1 punt) en daarna de twee tussenliggende hokjes. Hieraan geef je achtereenvolgens 3 punten aan het twee na meest en 2 punten aan de twee-na-minst aansprekende zin.

Je kunt ergens vol van zijn en bereid om alles te doen om het te realiseren		C
Je neemt snel en adequaat beslissingen		A
Je kunt zorgvuldig ergens mee omgaan en zorgvuldig zijn in je handelen		D
Je bent loyaal aan anderen		B

Je laat niet snel merken wat je denkt of wat je voelt		D
Je wordt snel aardig gevonden door anderen		C
Je bent vriendelijk en zachtaardig		B
Je kunt snel uitkijken naar een nieuw doel als het oude is behaald		A

Je neemt de tijd om uitgebreid na te denken voordat je tot een besluit komt		B
Je communiceert makkelijk met anderen		C
Je durft veel te vragen van jezelf en anderen		A
Je bent voorzichtig		D

Je weet wanneer je iets wilt, en dan ga je het ook realiseren		A
Je weet zaken tactvol te brengen		D
Je kunt je makkelijk verplaatsen in de ander		B
Je kunt losjes omgaan met zaken		C

Je bent beleefd en behulpzaam		B
Je neemt de tijd om uitgebreid na te denken voordat je tot een besluit komt		D
Je bent vaak en uitgebreid aan het woord		C
Je daagt mensen uit		A

Je bent competitief ingesteld		A
Je kunt iemand vergeven		B
Je vindt gezelligheid belangrijk		C
Je kunt je vastbijten op de details		D

Je bent vriendelijk naar anderen		C
Je bent scherp/agressief/assertief		A
Je vindt het belangrijk dat iets logisch is		D
Je weet je goed te ontspannen		B

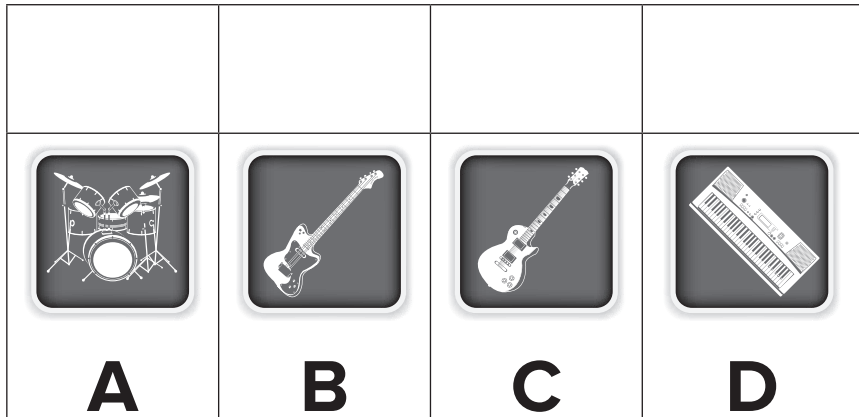
Je weet je goed te beheersen		D
Je wordt snel aardig gevonden door anderen		C
Je hebt oog voor anderen		B
Je kunt eigenwijs zijn		A

Je weet anderen mee te nemen in je verhaal		C
Je kunt vasthouden aan je plannen		B
Je bent moeilijk van je standpunt af te brengen		A
Je werkt nauwkeurig en secuur		D

Je bent direct		A
Je bent vaak vrolijk		C
Je houdt rekening met anderen wanneer je praat		D
Je denkt goed na voordat je iets zegt. Als een ander het kan zeggen, is het ook goed		B

Op de volgende pagina kun je zien met welk instrument het aantal punten overeenkomt. En onthoud, er is geen goed of fout! Het is ook niet de enige waarheid. Maar denk er eens over na. Herken ik mijzelf hierin? Ken je de kenmerken bij het

instrument als kenmerken die jou motiveren. Zijn dat de punten die JIJ belangrijk vindt. In welk instrument herken jij je het meest?



Hoe fijn zou het dan zijn als je ook weet wat er voor de persoon uit jouw projectgroep of werkgroep belangrijk is. Maar hoe herken je de ander? Wat motiveert die ander? Welk instrument herken jij in de ander? Het gevaar bestaat dat je de ander behandelt zoals je zelf behandeld wilt worden. Maar dat is voor de ander misschien niet de beste manier. Hij of zij kan een ander instrument zijn.

Maar hoe herken je de ander?

Dus naast het begrijpen van jezelf is het ook goed om de anderen te begrijpen: waarom doet iemand zoals hij/zij doet? Ook wanneer dit niet aansluit bij hoe jij iets zou doen.

Het is soms al lastig om de motivatie bij jezelf te kennen dus hoe lastig is het dan om de motivatie van anderen te ontdek-

ken. Als je de ander wilt begrijpen, helpt het je om het volgende te weten:

- Wat speelt de ander? (LEES: welk instrument is hij/zij?)
- Hoe kan ik hierop inspelen?

Heb je geen tijd voor de vragenlijst op de vorige pagina? Je herkent het type instrument vaak ook aan typische uitspraken of gedrag. Om je in de praktijk te helpen, heb ik hieronder een aantal voorbeelden voor je opgeschreven:

Verzameling typische woorden die gebruikt worden:



Snel, kracht, beslissing, winnen, rivaliteit, risico nemen moet, er is urgentie



Samen doen, ik wil helpen, attent, het was geen moeite, als ik iets voor je kan doen?



Als we naar het proces kijken, dat hebben we afgesproken, detail, nauwkeurig



Enthousiast, I have a dream, we doen het anders, goed plan! Laten we dat doen

In een bandje heb je al deze instrumenten nodig en vullen ze elkaar aan wat leidt tot mooie muziek. Volgens de boeken past de éne net iets beter bij de ander. Zo zoek je vaak naar je tegenpool en dan vooral diagonaal. Zo passen de drummer

en bassist vaak goed bij elkaar, het vormt in een band zelfs het kloppend hart, de ritme sectie. Maar horizontaal wordt het vaak wat lastiger. Kijk naar de ego's van een drummer en een gitarist. Dat wil nog wel eens botsen. In de muziek is de band Metallica hier een mooi voorbeeld. Kijk maar eens de documentaire *'Some kind of monster'*.

Hierna nog een overzicht per instrument met woorden en zinnen die passend zijn. Herken je woorden en/of zinnen bij een persoon?



“Wie heeft hier de leiding?”

“Wat zijn de mogelijkheden?”

“Wat brengt het op?”

“Is het spannend?”

“Als je wilt dat iets gebeurt, dan moet je er zelf voor zorgen.”

Beheersend	Snel handelend	Vol zelfvertrouwen
Afwisseling zoeken	Krachtig	Overredend
Competitief	Risico nemend	
Urgentie		



“Hoe kan ik ervoor zorgen dat anderen het leuk vinden?”

“Wat zouden anderen ervan zeggen?”

“Gewoon omdat het leuk en gezellig is”.

“We moeten het samen doen!”

“Door rekening te houden met anderen, krijg je ook je eigen doelen gerealiseerd.”

Flexibel	Experimenterend	Enthousiast
Meegaand	Sociaal vaardig	Inspirerend
Levendig		



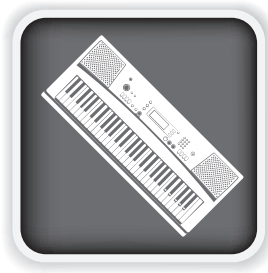
“Hoe nuttig is het?”

“Is het het beste voor allen?”

“Is het eerlijk en rechtvaardig?”

“Door naar anderen te luisteren, zeer goede resultaten na te streven en mijn ideale te volgen, zal ik gewaardeerd worden.”

Attent	Idealistisch	Bescheiden
Vertrouwend	Loyaal	Hulpvaardig
Coöperatief		Luisterend oor



“Hoe werkt het?”

“Wie doet wat en wanneer?”

“Wat zijn de alternatieven?”

“Hoe zit het precies?”

“We kijken af van plan/doel/proces?”

“Belangrijk om te behouden wat er is en zorgvuldig kijken welke bronnen er zijn om doelen te realiseren.”

Vasthoudend	Praktisch	Gereserveerd
Feitelijk`		Standvastig
Analytisch		Luisterend oor

Speel elkaars muziek

Als je samen muziek maakt, is het belangrijk om met elkaar verbonden te zijn. Het is belangrijk om elkaar te begrijpen en om de ander te laten weten dat je hem begrijpt.

Lichaamstaal

In de muziek kan dit verschillend gebeuren door middel van een knikje, knipoog, lachje, etc. Door middel van lichaamstaal, omdat het niet echt past om over een podium heen naar elkaar te gaan roepen. Dit mag ook gebruikt worden in het bedrijfsleven, je hoeft elkaar niet emotioneel aan te staren. Laat zien dat je elkaar aanvoelt.

Uit onderzoek blijkt dat communicatie voor 55% wordt bepaald door lichaamstaal, 38% door stem en voor slechts 7% door woorden. Voldoende reden om wat mee te geven over het gebruik van lichaamstaal.

Het doel is het maken van verbinding (elkaar willen begrijpen) en dit kun je bereiken door op elkaar af te stemmen. Dit wordt ook vaak spiegelen genoemd. Door je te verplaatsen in de woorden, stem en lichaamstaal van de ander kun je verbinding maken.

Hieronder wil ik graag wat bruikbare onderdelen benoemen van lichaamstaal.

Lichaamshouding

Een actieve houding is het rechtop zitten en licht naar voren buigen. Wanneer je ziet dat iemand achterover zit, vaak leunend naar achteren, dan is er geen actieve betrokkenheid.

Armen/handen

De armen en handen zijn een mooi instrument om op af te stemmen. Deze zijn duidelijk zichtbaar.

Armen over elkaar? Dit geeft vaak een afstandelijke houding aan. Met de handen in de zakken kom je ook ongeïnteresseerd of slordig over.

Laat de handen gewoon rustig voor je op tafel liggen of als je aan het lopen bent, rustig langs je lichaam hangen. Kun je er ook niemand mee verwonden.

Gezichtsuitdrukking

Luisteren naar de ander is erg belangrijk. Welke woorden worden gebruikt. Maar ook de gezichtsuitdrukking zegt veel. Let goed op wat jouw woorden en houding doen met de ander en dit kun je goed aflezen aan het gezicht van de ander. Maar ga niet interpreteren. Kijk de ander zorgelijk? Benoem

dit dan zonder hierover te oordelen. “Ik heb het idee dat je wat zorgelijk kijkt. Klopt dat?”

Tempo van spreken

In de muziek is tempo essentieel. Wanneer niet in hetzelfde tempo wordt gespeeld valt dit direct op en is dit minder prettig luisteren naar of dansen op de muziek.

In spreken is dit net zo. Zorg ervoor dat de band/collega/vrouw/man/etc. bij je blijft en je kan volgen. Dit doe je door je spreektempo aan te passen aan de ander.

Belangrijk! Maak er geen spel van om de ander binnen 1/100 sec precies na te doen. Geloof me, dit komt erg angstig over bij de ander en deze zal snel weg willen rennen.

Woorden

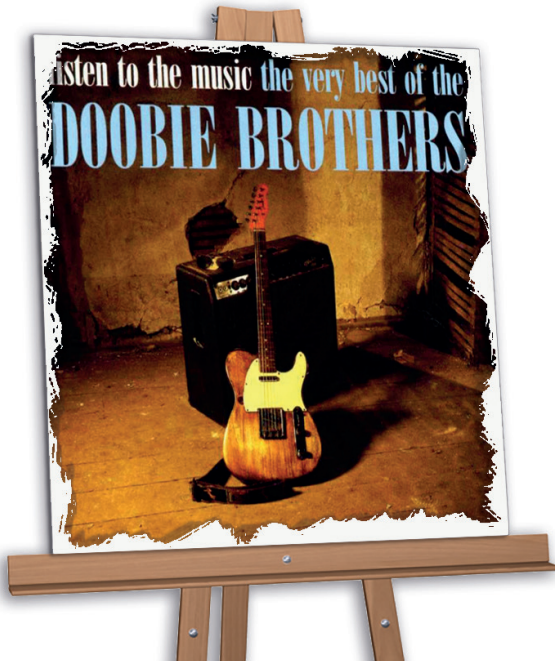
Wat op het podium niet kan, kan in andere situaties wel. Laat horen dat je elkaar begrijpt. Dit kun je doen door woorden te gebruiken die voor de ander belangrijk zijn. Zo is voor een pianist detail belangrijk. Hoe goed is het dan om als gitarist de verbinding te blijven houden met je medemuzikant door een begrijpend knikje te geven (je mag vriendelijk lachen) en te benoemen *“dat je begrijpt dat het voor hem belangrijk is om precies te weten hoe het zit....”*.



Oefenen

Wie denk je dat de ander is?

- Ga met de ander in gesprek. Welke woorden hoor je? Wat zie je aan zijn of haar lichaamshouding/gezicht/mond.
- Gebruik in jouw reactie op de ander woorden en lichaamstaal om verbinding te realiseren. Wat valt je op? Wat valt de ander op?



Listen to the music

(Doobie brothers)

Zowel op als buiten het podium is het belangrijk om te blijven luisteren. Maar is wat je hoort wel de werkelijkheid? Hoor je allemaal hetzelfde?

BLIJF LUISTEREN!!!!

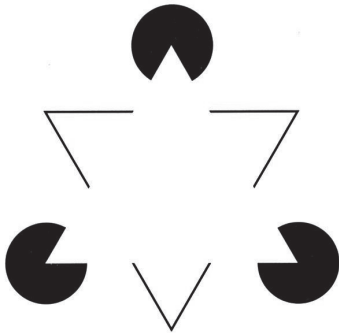
Hoor je allemaal hetzelfde?

Iedereen heeft zijn of haar eigen waarheid. Als je elkaar beter wilt leren begrijpen, is het belangrijk om je te realiseren dat jouw waarheid niet die van een ander hoeft te zijn. Dit wil ik graag onderbouwen met een stuk theorie vanuit muziek en brein wat een duidelijke uitleg geeft over hoe verschillende stimuli zoals beeld en/of geluid door ons persoonlijk wordt verwerkt.

Wanneer je iets ziet of hoort dan worden er in je hersenen allemaal bliksemflitsen afgeschoten en worden er verbindingen gemaakt. Een verzameling neuronen die alle kanten opschieten. Deze verbindingen creëren wat je ziet of wat je hoort. Wanneer je een geluid hoort, komt er niet daadwerkelijk geluid uit je boxen en wordt die ontvangen door je oren. De boxen of koptelefoon zendt trillingen uit (frequenties) die in je oor (daar zit een membraam over weefsel en bot gespannen) een reactie geeft.

En wij ervaren (als je gezond bent) geen tijd tussen het zien of horen. Wanneer je 's morgens je ogen opendoet, zie en hoor je gelijk. Maar hier gaat dus een razendsnel proces aan vooraf.

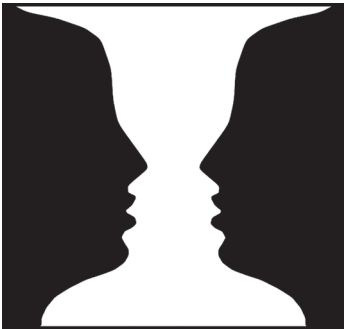
Maar wat je ziet is niet altijd waar. Je zintuigen kunnen je foppen. Want door ervaringen uit het verleden vullen wij leegtes die wij zien of horen op door eigen invulling. Hierna een aantal leuke, bekende, visuele voorbeelden.



Kanizsa Driehoek Illusie

Je ziet op deze afbeelding duidelijk dat er een driehoek mee bedoeld wordt. Toch knap, want er staan verder helemaal geen lijnen omheen! Je brein vult zelf de ontbrekende informatie in en laat je daarmee met slechts kleinere delen een groter geheel zien.

Of nog een andere bekende:



Zie je nu twee gezichten? Of zie je iets anders?

Maar dit gebeurt ook met wat je beleeft via je oren, met wat je hoort. Richard Warren (cognitief psycholoog) heeft een experiment uitgevoerd waarin hij een stukje tekst heeft vervangen door ruis; hij heeft een stuk tekst weggehaald. Een groot gedeelte van de mensen die bij dit experiment waren betrokken, konden aangeven dat zij tekst als ruis hadden gehoord, maar

niet waar dit zat! Ze wisten niet waar de tekst werd onderbroken.

Jouw gedachten (volgens perceptiepsychologen) maken een kansberekening om te bepalen wat de meest waarschijnlijke ordening zou kunnen zijn. Hierdoor wordt wat je ziet of hoort beïnvloed vanuit je eigen perceptie en is het niet altijd de werkelijkheid die je ziet of hoort.

Wat kan ik hiermee? Het is goed om je te realiseren dat jouw waarheid niet altijd de werkelijkheid is. Mensen kunnen naar hetzelfde kijken of luisteren en iets anders horen of zien. En daar komt voor mij iets bij wat ik heb meegekregen tijdens een workshop. De psycholoog die deze workshop gaf zei: ***“Perceptie = Projectie”***.

Perceptie = Projectie, dit betekent dat wat jij denkt te zien of te horen een gevaar met zich meebrengt als je dit op een ander projecteert. De voorbeelden kennen we allemaal in de praktijk;

Je ontmoet de nieuwe buurman die wel qua uiterlijk lijkt op die vervelende manager uit je vorige baan. In het gesprek wordt je vermoeden bevestigd. Zie je wel, weer zo'n moeilijk mannetje.

Of een commercieel voorbeeld: Je gaat iemand opbellen voor een offerte en je hebt er zelf al een zwaar hoofd in. Dan wordt het vaak ook een zwaar gesprek!

Maar op het moment dat je je bewust bent van deze perceptie en het effect op de werkelijkheid, dan is het de uitdaging om de perceptie te veranderen. Covey noemt dit een para-

digma-shift. Probeer anders (opener) naar de werkelijkheid te kijken of te luisteren. Dit helpt je om meer open te staan voor de werkelijkheid (geluiden, beelden) van de ander en minder snel in de weerstand te schieten.

Bandjes en ander Gedoe

Leuk, dit ophemelen van het samenspel in een band! Maar nergens is er zoveel gedoe als in bandjes, lijkt het. Hoe vaak zijn The Beatles niet uit elkaar geweest. The Stones en voor de mensen uit de jaren '90 The BSB en voor de mensen van nu....bij One Direction wordt het ook spannend.

Dit zijn mensen die veel met elkaar optrekken en elkaar dus goed zouden moeten kennen. Maar vaak gaan ze uit elkaar om *“muzikale meningsverschillen”*.

Een conflict ontstaat bijna nooit in één keer. Vaak sluimert er al iets wat onder de noemer van samenwerken of de angst om elkaar aan te spreken niet direct wordt benoemd naar elkaar. Hierdoor gaat het sluimeren waardoor een ruzietje kan ontaarden in een groot conflict. Belangrijk om juist scherp te blijven op de kleine escalaties die wij verschil van mening noemen of vergoelijken met *“hij is nu eenmaal zo”*.

Dit is zowel zakelijk als privé van toepassing. Kijk maar naar de behoefte aan conflictmanagement binnen bedrijven of het programma 'Het familiediner' wat probeert ruziënde familieleden weer aan tafel te krijgen. Vaak is dit klein begonnen, waarbij de actie van de één totaal verkeerd begrepen is door de ander.

Het is belangrijk om elkaar te blijven begrijpen. Voordat je het weet heb je een weekend lang beeld maar geen geluid (en

dan heb ik het niet over Sport1). Je probeert cool te blijven, maar van binnen kook je. Je partner heeft een andere aanpak en dan wordt het vaak niet gezellig. Dit kan zowel thuis als op het werk voorkomen. Want als er gedoe komt, komt het vaak in het klein, maar het gaat in het groot weg. Soms zelfs met de helft van je huis en je vermogen. Maar hoe kan dit?

Hier is veel theorie over, maar ik hou het graag dicht bij mijzelf en ga ervan uit dat iemand dit zal herkennen. In het begin is er nog niets aan de hand. Het probleem zelf is nog hanteerbaar, soms makkelijk, soms iets uitdagender. Maar dan komen er dingen bij die werken als olie op vuur en die komen van anderen zoals een baas, een vrouw, de man, de buurman, etc. EN van jou, toch?

Voeding vanuit jezelf

Een mooi voorbeeld hoe je jezelf GEK kunt maken is de sketch van Hans Teeuwen die zijn vriendin gaat zoeken terwijl zij gezellig wat is gaan drinken met vriendinnen in de stad.

Is dit voor iemand herkenbaar, vast wel? De werkelijkheid is heel anders dan de gecreëerde werkelijkheid in je hoofd. Wanneer dit gebeurt, hoop ik dat je de ander probeert te begrijpen op basis van wat er daadwerkelijk is gebeurd en gezegd.

Voeding vanuit anderen

Jij doet NOOIT..., Jij pakt ALTIJD of jij hebt ABSOLUUT geen... Wanneer een meningsverschil binnenkomt, wordt dit groter door verwijtende, vergrotende woorden. Vaak zijn het de borrelende (zelf ingeprinte gevoelens die we hiervoor hebben besproken) die ervoor zorgen dat je de ander wilt overtuigen

of misschien zelfs opzettelijk wilt kwetsen. En soms komt er achter deze zinnnetjes iets wat jou het meeste raakt. Iets waar jij vindt waarvoor je staat, jouw normen en waarden; Jij doet NOOIT iets voor een ANDER!, JIJ pakt ALTIJD alleen iets voor JEZELF!, JIJ hebt ABSOLUUT geen TIJD VOOR DE KINDEREN! Je draagt ALTIJD jouw taken over naar een collega!

En als je je niet begrepen voelt, gebeuren en vaak twee dingen; Je gaat vechten (overtuigen) of je loopt weg. En vaak zijn beide variaties tegelijk van toepassing op hetzelfde moment wat het ook weer niet beter maakt.

Je voelt je niet begrepen, je gaat weg of vechten en dan ontstaat er iets waarover mogelijk nog meer is geschreven in management en zelfhulpboeken, er ontstaat WEERSTAND!

WEERSTAND, who cares? Blijf Cool en Luister naar wat er wordt gespeeld.

Het helpt ontzettend om de ander te begrijpen, want voor je het weet raak je hem/haar bij datgene wat hij/zij juist denkt te zijn (willen zijn). Dat brengt je vaak niet verder in het proces. En het proces kan hier ook een leuk weekend zijn met je vrouw en kinderen. Dit doordat je elkaar onvoldoende begrijpt en de meeste tijd in het weerleggen van de weerstand gaat in plaats van naar elkaar te luisteren. Dit is zowel zakelijk als privé herkenbaar.

Maar de uitspraak “*veranderen begint bij jezelf*” is geen slechte, omdat het veranderen van jezelf vaak sneller gaat dan het veranderen van een ander.

En als er iets moet gebeuren wat je heel graag wilt, dan is er één paradoxale oplossing;

Blijf COOL!

In het boek *'IJs verkopen aan eskimo's'* legt Pacelle van Goethem op een duidelijke manier uit wat er gebeurt in je hersenen wanneer je niet ontspannen bent (Cool). Er vindt een blokkade plaats. Deze blokkade vindt bij jezelf plaats, maar ook bij anderen wanneer ze niet ontspannen zijn. Ontspanning versnelt dus ons denken.

Er zijn tegenwoordig verschillende app's die je kunnen helpen om te ontspannen. Deze duren vaak niet langer dan drie minuten en zijn direct voelbaar in je lijf. Een van deze app's is Respiroguide. Door middel van geleide ademhaling kom je in staat van hartcoherentie. Hartcoherentie is de balansstaat van het zenuwstelsel waarbij je je prettig en veilig voelt, los van angst, spanning en stress en helder in het hoofd wordt. Kijk, dat hebben we nodig!

Bij het ontvangen van weerstand is het dus handig als je zelf ontspannen bent, maar ook dat de ander zich durft te ontspannen. En juist dat is moeilijk als je je betrokken voelt bij iets wat je erg graag wilt. De uitspraak is ook *"Ik ben bereid er voor te vechten"* en niet *"ik ben bereid even wat ademhalingsoefeningen te doen en dan naar de ander te luisteren"*. Terwijl juist dat laatste ons verder zou helpen.

En Luister.....

Muziek maken is vooral luisteren. Luisteren naar elkaar. Dit

hoor en zie je vooral terug in de Jazz muziek, een stijl waarin er ruimte is om te improviseren. Er is een inspirerend filmpje op TED waarin wordt gezegd dat als er een “fout” wordt gemaakt dit niet komt door de desbetreffende muzikant, maar omdat de anderen niet hebben geluisterd en niets hebben gedaan met wat op dat moment voorbij kwam. Nu weet ik wel dat het makkelijk is om hier praktijksituaties op te bedenken waarbij er absoluut niet zo gedacht wordt door de ander. Zo zal je manager waarschijnlijk echt niet altijd reageren wanneer er iets is misgegaan, maar toch moet je toegeven dat dit een gedachte is die ruimte geeft.

We hebben het hier over begrijpen; het begrijpen van jezelf en het begrijpen van de ander. En wanneer je weet welk instrument de ander is, blijft het belangrijk om te luisteren naar wat hij speelt (welke melodie, welk ritme, etc.). En het luisteren wat je daarbij zal helpen, is het empathisch luisteren.

Empathie komt uit het Grieks en betekent ‘invoelen’. Het is geen medelijden maar is meer inleven, meeleven en emotioneel begrijpen. Het is niet nodig dat je hetzelfde hebt meegemaakt of gevoeld moet hebben wat de ander is overkomen om empathie te kunnen tonen.

Empathisch luisteren is luisteren op een manier dat de ander zich gehoord voelt. Het luisteren wat je bijna altijd ziet, is het verzamelluisteren. Je luistert om argumenten te verzamelen om datgene wat de ander zegt te kunnen weerleggen.

Er zijn speciale opleidingen om gesprekken te veranderen in debatten en waarbij wordt gedacht in termen van winnaars en verliezers.

Empathisch luisteren zorgt ervoor dat de ander zich begrepen voelt. Het zorgt ervoor dat de ander zich kan ontspannen en daardoor beter kan luisteren naar jouw verhaal in plaats van druk denken aan nog scherpere oneliners. Bij empathisch luisteren gaat het niet om technieken maar om jouw instelling waarmee je het gesprek ingaat.

Bij empathisch luisteren zet je even jouw verhaal aan de kant, maar luister je daadwerkelijk naar wat er wordt gezegd door de ander. Je valt de ander niet in de rede met jouw tekst, maar laat de persoon uitpraten.

Je kijkt de ander aan en laat merken dat je oprecht luistert. Luister zoals je naar een klassiek concert luistert.

Als je naar een concert gaat en naar de muziek luistert, is er een afstand tussen de persoon die op het podium staat en jou in de zaal. Dit maakt het ook al makkelijker om te luisteren, omdat je hierdoor afstand neemt van het probleem. Je vereenzelvig je er niet meer direct mee.

Ook schreeuw je tijdens een concert niet door de violen heen maar je luistert naar wat er wordt gespeeld. En wat de muziek met je doet, is vaak te zien aan je gezicht waardoor de ander ziet dat er naar hem wordt geluisterd. De ander voelt zich begrepen.

Wat te doen?

Zoals hiervoor is gezegd, probeer COOL! te blijven zodat jouw brein niet op slot schiet en er ruimte blijft om empathisch te luisteren naar de ander. Je kunt ook kiezen om het gevecht in te gaan en de weerstand bij de ander met geweld of handige technieken om te buigen. Deze 'stoere' aanpak zorgt in de praktijk vaak voor nog meer weerstand of er wordt JA geknikt

en NEE gedacht. Resultaat is vaak dat je lang bezig bent en nog geen stap verder. U kiest!

Luister empathisch naar de ander en geef je reactie zonder het gesprek geweld aan te doen. Een methode die ik handig vind, is de HEG methode. Geef als eerste aan dat je de ander hebt begrepen, misschien door kort samen te vatten wat hij heeft gezegd. Daarna kun je reageren door middel van de HEG methode:

- De **'H'** staat voor Handeling: "Benoem wat de ander heeft gedaan wat jou zo raakt".
- De **'E'** staat voor Emotie: "Benoem de emotie die dit bij je oproept".
- De **'G'** staat voor Gedrag: "Benoem het gedrag wat je graag zou willen zien. Wat jou helpt".

Voorbeeld: Vol enthousiasme ben je begonnen aan je nieuwe baan in een modezaak. Je bent vol energie, maar vindt het ook nog wel een beetje spannend. Dit wordt zichtbaar op de momenten dat de klant moet afrekenen en jij alle knopjes van de kassa op je af ziet komen. Soms springt de kassalade ineens open? WTF?

Achter in de winkel staat de eigenaresse. Door middel van lichaamstaal heeft ze jouw nervositeit verder ontwikkeld. Ze stapt naar je toe en met veel gebaar en geluid neemt ze de kassa van je over en helpt de klant verder. Je baalt! Hoe zou je kunnen reageren:

Handeling: "Toen ik bezig was met afrekenen, kwam jij ertussen."

Emotie: "Dat gaf mij een vervelend gevoel. Ik vind het erg spannend, maar hierdoor werd ik nog zenuwachtiger."

Gedrag: “Ik vind het fijn dat je mij wilt helpen en wil je vragen om dat voortaan te doen als de klant weg is. Wil je dat voor mij doen?”

Muziek, het brein en empathie

Volgens Prof. Dr. Erik Scherder, tijdens een uitzending van de Universiteit van Nederland, is muziek een geweldige prikkel voor het brein. Het zorgt ervoor dat gebieden voor in het brein worden verbonden met de gebieden achter in het brein. Emotie en de autonome systemen liggen op afstand van elkaar, voor en achter. Muziek zorgt ervoor dat deze gebieden met elkaar worden verbonden waardoor de hersenhelften met elkaar kunnen communiceren. Emotie en gedrag worden hierdoor beter op elkaar afgestemd. Dat zorgt ervoor dat muziek een positieve uitwerking heeft op het ontwikkelen van empathie. Een geweldige constatering!



Emphatisch luisteren

- De plaat en zijn verhaal; Vertel wat jouw favoriete plaat is en waarom dit nummer zo bijzonder voor je is? De anderen luisteren.
- Deel met elkaar hoe je de oefening hebt ervaren.



Let's come together

(The Beatles).

Samen muziek maken is het leukste wat er is. Ook samen doelstellingen behalen, kan een kick geven. Samen iets realiseren...

Contrast maakt de muziek!

Contrast is een belangrijk ingrediënt om een muziekstuk interessant te maken. Zo kent een nummer bijvoorbeeld een zacht intro en na enige tijd komen de violen erbij. Wanneer de drum inzet weet je dat het serieus begint te worden en samen met de pompende bas is de basis gelegd. Je voelt de muziek opzwellen en de gitaar begint zijn rifje te spelen. Door middel van harde/zachte, snelle/langzame en korte/lange tonen wordt de solo een boeiend geheel om naar te luisteren.

Het zijn de tegenstellingen die het interessant maken. En natuurlijk is hier het bruggetje makkelijk gemaakt naar de verschillende karakters in een team. Het is aan de band om al deze unieke karakters met eigen klank en kleur zo in te zetten dat het muziekstuk aansluit bij wat je als band wilt laten horen aan het publiek.

Maar voordat verschillende onderdelen kunnen klinken als één geheel is het belangrijk dat de verschillen gerespecteerd worden. En daarom is het belangrijk om de verschillen te begrijpen. Ik hoop dat dit boekje bijdraagt aan deze bewustwording waardoor straks mooie muziek wordt gemaakt en de diverse onderdelen die de muziek boeiend maken op een juiste manier klank krijgen. Want muziek maak je samen!

SAMENSPEL!

In een team speel je eigenlijk ook samen. Het spelen in een band of orkest is leuk (magisch) als het aan een aantal criteria voldoet. Deze criteria heb ik op basis van praktijkervaring vastgesteld.

1. Vertrouwen
2. Kritisch naar elkaar mogen zijn
3. Hetzelfde doel nastreven
4. Enthousiast naar elkaar moeten zijn

Vertrouwen

In een band, maar ook op de werkvloer, is vertrouwen de basis voor alles. Als je het gevoel hebt dat er geen onderling vertrouwen is, wankelt de fundering. Je moet de ander kunnen vertrouwen, maar anderen moeten natuurlijk ook op jou kunnen vertrouwen.

Voor mij houdt vertrouwen in dat je je kwetsbaar op durft te stellen. Je durft fouten te maken en dit toe te geven. Anderen geven je feedback met het doel om je beter te maken. In een omgeving waarin er vertrouwen heerst, is er ook ruimte om te lachen om fouten. Het kwetsbaar opstellen en durven te lachen om je fouten heeft ook veel met zelfvertrouwen te maken.

Mijn ervaring is dat juist in beginnende bandjes met beginnende muzikanten de afstraffing erg hoog is voor het spelen van een verkeerd akkoord of inzetten met een verkeerde noot. Het zijn juist deze bandjes waarbij het vaak aan zelfvertrouwen ontbreekt en die zichzelf te serieus nemen.

Ik vond het geweldig om te zien hoe er bij topmuzikanten een hoorbare fout werd gemaakt en met hoeveel plezier en vertrouwen hiermee werd omgegaan door zowel de desbetreffende gitarist (in dit geval) als de mede muzikanten.

Musici moeten risico's durven nemen om tijdens solo's te kunnen excelleren. Daarom is vertrouwen ook zo belangrijk om

daadwerkelijk een verschil te kunnen maken. Wanneer je iedere keer hetzelfde speelt omdat je weet dat dit de veilige route is, wordt het op den duur ook saai. Zowel voor de muzikant zelf als de luisteraar. Dus om te kunnen excelleren, zal je soms risico's moeten nemen. En dat gaat een stuk makkelijker als er vertrouwen is vanuit het team (en hiermee bedoel ik ook het management).

Maar LET OP! Dit klinkt allemaal erg gezellig, maar juist door het vertrouwen is de feedback nergens zo direct en wordt deze zo snel gegeven als in een band. Maar denk ook aan rule number 6;

RULE NUMBER 6, Neem jezelf niet te serieus

Het verhaal

Er was eens een Britse premier die op al zijn medewerkers Rule Number Six had overgebracht. Op een dag was zijn Russische ambtgenoot op bezoek, toen één van zijn medewerkers de kamer binnenstormde. 'Het spijt me zeer u te moeten storen, meneer de premier,' fluisterde de verhit uitzijnde man, 'maar er is een noodgeval dat écht niet kan wachten.'

'Prima Peter', sprak de premier kalm, 'maar denk aan Rule Number Six.' 'O ja,' zei Peter, die direct tot rust kwam. 'Ach, het kan ook eigenlijk wel even wachten.

De heren gingen verder met hun overleg, maar werden nog geen tien minuten later alweer gestoord door een andere medewerker. 'Sorry sir, maar ik moet u beslist even spreken. Alles loopt in het honderd en....' De premier hief vriendelijk zijn hand op en zei: 'Oké Mary, ik ben zo bij je, maar doe me

een lol en denk aan Rule Number Six.’ ‘O ja’, zei Mary, terwijl ze zich tegen het voorhoofd sloeg. Volledig gekalmeerd verliet ze de kamer.

De Russische premier was nu wel erg onder de indruk en wilde weten wat Rule Number Six was. ‘O’ antwoordde de Britse premier, ‘Rule Number Six is heel eenvoudig: don’t take yourself so damn seriously.’ ‘Aha,’ zei de Rus. ‘En wat zijn de andere regels?’ De Brit: ‘Die zijn er niet.

Het creëren van VERTROUWEN

Ok, duidelijk en logisch; zonder vertrouwen is verbinding maken lastig. Je hebt inzichtelijk welk instrument de ander is (en wie je zelf band) maar hoe ga je dan verder? In de vorige hoofdstukken heb je gelezen welke woorden, gedachten en tekst er horen bij een specifiek instrument. Hier gaan we verder in op hoe deze zich verhouden tot het realiseren van vertrouwen.

De drummer

Een drummer wil vooral snel aan de SLAG (leuke woordspelling, een drummer wordt niet voor niets een SLAGwerker genoemd). Hij neemt vaak niet de tijd voor gesprekjes over gevoel of andere zaken die over iets anders gaan dan wat er gedaan moet worden. Zij kunnen de indruk wekken vooral erg met zichzelf bezig te zijn waardoor ze soms afstandelijk over kunnen komen.

Stimuleer hier het contact door de andere instrumenten met de drummer. Dit gaat vaak het beste tijdens één op één momenten. Wanneer er een relatie is met meerdere instrumenten zal de drummer zich ook meer laten zien en leer je ook de persoonlijke kant beter kennen.

Het realiseren van vertrouwen vraagt hier meer inzet van de ander. Je moet jezelf bewegen naar de drummer door interesse te tonen. Het lekkere van een drummer is dat je heel direct je vragen kunt stellen. De drummer moet je vaak uitdagen om iets over zichzelf te vertellen wat verder gaat dan zijn taak binnen het team.

De drummer zelf kan natuurlijk ook een bijdrage leveren door aansluiting te zoeken bij het taakgerichte wat dit instrument in zich heeft. Maak bijvoorbeeld met jezelf de afspraak dat je op vaste tijden iets deelt met anderen wat voor jou privé is.

De gitarist

De gitarist is open en heeft er geen moeite mee om persoonlijk te worden. Belangrijk voor dit instrument is om te weten wie de andere instrumenten zijn. Dat ligt in lijn met het mensgerichte. Vanuit enthousiasme zal snel de samenwerking worden gezocht.

Voor dit instrument is het belangrijk om verbinding te hebben met de anderen. Voor het realiseren van vertrouwen bij de gitarist is het goed om een eerlijk beeld van jezelf te laten zien. Want de gitarist zal hier ander toch doorheen prikken. Voel je vrij om zaken te delen die je bezighouden en die jij belangrijk vindt. Hier gaat het eerst om de emoties en daarna om de feiten.

De bassist

De bassist maakt makkelijk contact (door het mensgerichte) en interactie is erg belangrijk. Je kunt hierop aansluiten door ook contact te maken. Dit kan lichamelijk (laat even weten wat je gaat doen, om te voorkomen dat je op zoek moet naar

een nieuwe uitdaging) maar ook door persoonlijke zaken met elkaar te delen. Er is niet zomaar vertrouwen. De bassist heeft behoefte aan eerst te weten wie de ander eigenlijk is en waar deze voor staat. Hier is het belangrijk om persoonlijke verbinding te voelen zodat je op zakelijk gebied beter kunt werken. Bij de bassist kun je vertrouwen realiseren door persoonlijke informatie met elkaar te delen.

De pianist

De pianist kan makkelijk een scheiding aanbrengen tussen privé en zakelijk. Ook hier is de beste start om te beginnen met iets persoonlijks over jezelf te vertellen. Het realiseren van vertrouwen kan bij de pianist lang duren. Het gaat hier om de feiten en niet om de emoties. Dit is ook vaak zichtbaar wanneer persoonlijke verhalen worden gedeeld. Deze kunnen uitgebreid zijn en tot in detail worden verteld (feiten). Een hele uitdaging voor de doelgerichte drummer om verbinding te blijven houden (lees; hij gaat rondkijken. Het is dus belangrijk om ervoor te zorgen dat, wanneer de pianist iets persoonlijks over zichzelf vertelt, hiervoor voldoende tijd wordt gemaakt en het gesprek niet wordt afgekapt door anderen. Vertrouwen kun je realiseren door je afspraken na te komen en/of de pianist naar zijn mening te vragen. Vertrouwen gaat hier niet op gevoel maar op basis van feiten. Geef de pianist dan ook feiten waarom er vertrouwen is; walk the talk.



Vertrouwen

- Wat is de belangrijkste bijdrage van de persoon naast je aan het team?
- Welk instrument is de persoon naast je?
- Wat kun je vertellen wat de ander nog niet over je weet?

Kritisch naar elkaar mogen zijn

Hier gebruik ik het woord *mogen*, omdat jij toestaat dat de ander kritisch naar jou *MAG* zijn. Wanneer je je niet openstelt voor kritiek zal die vaak niet komen of heel hard worden gedeeld. Het kritisch zijn naar elkaar begint bij de ontvanger. Zelf kon ik slecht tegen kritiek, wat heel lastig was toen ik op gitaarles ging. Hoe onhandig is het als je wat wilt leren, maar bij elke les toch het gevoel in je buik krijgt dat je je moet verdedigen. Het zorgt vaak ook voor het tegenovergestelde. Juist doordat je steeds kritiek probeert te weerleggen, wordt je niet als serieus gezien. In je hoofd maak je het vaak erger dan de ander bedoeld heeft, waardoor je op slot schiet en niet meer met open mind kunt luisteren. Dit geeft je vaak een vervelend gevoel. Wanneer een medemuzikant aangaf dat ik een verkeerde toon speelde, had ik al gauw de neiging

om te denken dat ik een slechte muzikant was. Het heeft bij mij even geduurd om te zien dat ik mijzelf hierin tekort deed. Want er werd iets gezegd over een toon en niet over mij als muzikant. In mijn hoofd had ik deze beide onnodig aan elkaar gekoppeld en werd het mijn eigen waarheid. Loslaten dus.

Besef dat iedereen fouten maakt en dat het je best een vervelend gevoel mag geven wanneer iemand feedback geeft. Maar geef het de betekenis die het daadwerkelijk heeft en maak jezelf niet gek! Daarmee laat je ook zien dat je openstaat voor kritiek en er daadwerkelijk naar luistert. Of je er werkelijk iets mee doet is aan jou. Zoals eerder gezegd is nergens de feedback zo kort en direct als in een bandje. Dit komt doordat een gemaakte fout snel te horen is en opvalt.

Ook heeft een fout direct effect op wat je samen aan het doen bent; de muziek klinkt gelijk “vals”, het wringt. Hier niet op reageren, zou vreemd zijn. Dat betekent niet dat je hier direct met de wijzende vinger op moet reageren. Zo is samen lachen om de fout ook een reactie. Maar het is bijna altijd dat er op een gemaakte fout in een bandje een reactie komt van de andere bandleden.

Wat je vaak ziet in het bedrijfsleven is dat er wordt gewacht om feedback te geven, omdat:

1. Iedereen maakt weleens een fout
2. Hij heeft het al zo druk
3. Als het de volgende keer gebeurt
4. Nou, als ik er nu wat van zeg, krijg ik de wind van voren
5. Of de ergste....dat is de taak van de manager
6. Etc., etc.,

In een band is het de taak van iedereen om te reageren op een fout van een collega bandlid, omdat je wilt dat de muziek die je samen maakt, goed klinkt. Om dit bij te sturen wacht je niet tot een volgend optreden, want dan moet het al kloppen, dus je geeft je reactie (feedback) direct.

En als lijdend voorwerp neem je de feedback van je medemuzikanten vaak ter harte, want je wilt je doel (een goede muzikant worden, veel optredens, aandacht, of wat dan ook) bereiken.

Je kunt je afvragen in hoeverre het gezamenlijke doel wordt gedeeld binnen sommige teams om ook daadwerkelijk de moeite te nemen kritisch naar elkaar te zijn.

In een band kan iedereen niet zo maar spelen wat hij op dat moment wilt. Zijn of haar vrijheid stopt waar die van een ander begint. Je moet naar elkaar luisteren en kijken.

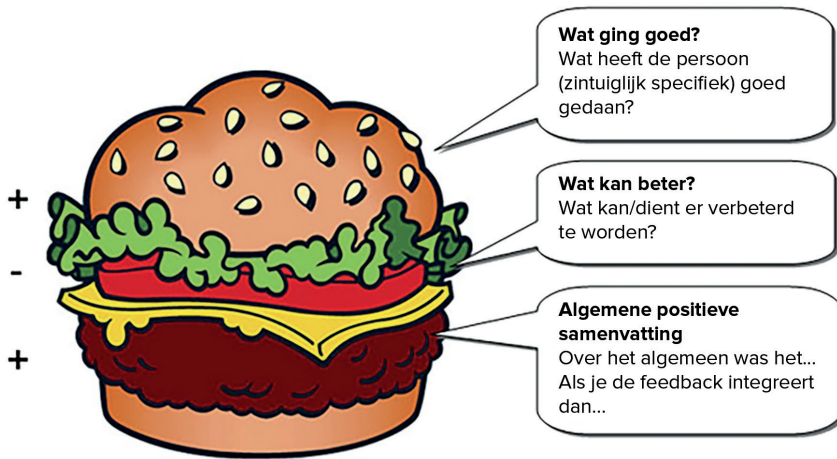
Dus door kritisch te zijn, zorg je ervoor dat je maatje op zijn best straks op het podium staat. Want je maakt samen muziek. Iedereen is even belangrijk.

Ik ga zeker niet zeggen dat feedback een kadootje is. Want bijna niemand ontvangt graag commentaar en zeker niet op iets waar je met ziel en zaligheid voor gaat. Maar iemand geen feedback geven waardoor je de ander de kans ontnemt om nog meer op het podium te kunnen schitteren, is eigenlijk nog erger.

Klinkt allemaal logisch en als een open deur toch? Ennuh... wanneer heb jij voor het laatst iemand feedback gegeven?

De Sandwich methode

De onderstaande sandwich methode is een methode die ik niet direct herken in de wijze waarop er binnen bandjes feedback wordt gegeven, die is namelijk erg direct en zonder franje. Maar deze methode is een wat mildere versie die ik goed bruikbaar vind, omdat hier ook de positieve punten worden gedeeld.



1. Begin met te benoemen wat er goed ging.
“Wat je erg goed deed, is ...”
2. Benoem wat er verbeterd kan (dient te) worden.
“Wat beter kan, is ...”
3. Geef ten slotte je algemene positieve samenvatting.
“Over het algemeen vond ik het een goede ...”
“Als je deze feedback integreert dan ...”

Het creëren van een KRITISCHE omgeving

Hieronder staat per instrument een aantal tips die bijdragen aan het organiseren van een kritische omgeving.

De drummer

De drummer heeft graag de leiding. In een band is hij degene die het ritme bepaalt wat op zich een niet geheel onbelangrijke rol is binnen de formatie. Het danst net wat lekkerder als het ritme juist is.

Ga dus niet de baas willen spelen over de drummer. De kans dat hij op slot schiet is zeker aanwezig waardoor alle ruimte voor verbinding in een klap weg is. Of hij reageert fel vanuit emotie, wat ook geen productieve reactie is.

Om dit te voorkomen is het handig om een rustig moment te kiezen waarop je feedback geeft. Geef ook even aan wat het doel (taakgericht) is van je feedback; wat zou je hem in de toekomst graag anders zien doen EN wat dit hem oplevert. Geef wel concreet feedback en draai er niet omheen. De drummer heeft behoefte aan feiten en duidelijkheid en zit niet te wachten op een lange introductie van wat je nu ***eigenlijk wel misschien mogelijk zou willen kunnen zeggen***.

De drummer zal niet direct laten blijken dat de feedback is binnengekomen. Ga niet lopen pushen. Er is soms wat tijd nodig om het te laten landen. Gun de ander die tijd.

Je kunt zeker kritisch zijn naar de drummer maar doe dit wel onderbouwd met feiten in een één op één gesprek. En maak duidelijk wat je dan wel graag zou zien/horen.

De gitarist

Benoem het onderwerp en vraag hoe de gitarist het zelf ervaart. Vaak zal hij direct met zijn verhaal komen. Haak hierop aan om je punt te maken.

De gitarist kan pittig reageren op feedback. Zit sneller in de emotie dan sommige andere instrumenten en is extravert genoeg om je dit ook direct terug te geven. Blijf dus bij je verhaal en laat je niet van de wijs brengen door de felle en/of emotionele reactie. Je mag bij de gitarist zeker ook fel terug reageren. Hij zal hier niet van schrikken, hij herkent deze reactie van zichzelf ook.

Een vooraankondiging van feedback doet het vaak ook goed omdat de gitarist zich er op kan instellen. Dit zorgt ervoor dat de emotie mogelijk al een plekje heeft gekregen waardoor hij beter kan luisteren. Wanneer dit nog niet het geval is, benoem dan ook vooral wat je ziet; Ik zie dat je geëmotioneerd bent PUNT, KOE (Kaken Op Elkaar). De gitarist zal vaak al beginnen om te vertellen wat er bij hem speelt.

Om kritisch te zijn naar een gitarist moet je hem de ruimte geven om te reageren, niet in discussie gaan en eventueel de bijkomende emoties benoemen. Kom je er niet uit? Stel dan voor om het even te laten rusten en kom er op een later moment op terug.

De bassist

Bij de bassist kun je feedback beter op een voorzichtige manier brengen omdat hij snel in de verdediging kan schieten. Er is sprake van een groot verantwoordelijkheidsgevoel en dit kan geraakt worden bij de bassist waardoor hij in deze verdedigingstand komt. Weg verbinding en ruimte om daad-

werkelijk naar elkaar te luisteren. Let er dus goed op hoe de feedback binnenkomt bij de bassist.

Breng de boodschap in een sandwich van ook vooral goede acties. Juist de bassist is er gevoelig voor om ook te horen wat er goed gaat. *Oh, er gaat al heel veel goed (dus ik ben goed bezig). Ik moet alleen nog even denken/werken aan...*

Doe dit met gevoel (wat betekent het voor jou) en verzand hier niet in feiten. Anders dan bij de drummer maakt dit bij de bassist veel minder indruk. Hij wil weten wat het met jou doet en wat je graag anders zou willen zien/horen.

De bassist zal zeker nadenken over de feedback ook al heb je het idee dat het niet direct aankomt. Hij gaat er zeker wat mee doen of in ieder geval mee bezig zijn. Gun hem die tijd.

Om kritisch te zijn naar de bassist moet je de boodschap voorzichtig brengen, in een mandje vol goede acties en vooral aangeven wat het met jou doet. Je mag hier zeker emotie bij betrekken!

De pianist

De pianist heeft behoefte aan duidelijkheid, to the point. Een lang verhaal over gevoel, daar doet hij weinig mee. Geef je feedback dus feitelijk en direct.

Hij zal niet direct zelf gaan nadenken over mogelijke ontwikkelpunten. Begin dus met de feiten. Onderbouw je verhaal en neem de pianist hierin mee. Je mag zeker direct zijn want duidelijkheid vindt de pianist prettig. En zo detaillistisch als mogelijk; Wat, wanneer, Wie, etc.

Geef dus ook duidelijk aan wat je van de pianist verwacht. Hierin mag je zeker sturend optreden. Ga niet bazelen over wat het met jou doet of erger nog; vragen wat hij er zelf van vindt?

Om kritisch te zijn naar de pianist moet je duidelijk, duidelijk en duidelijk zijn.



Kritisch naar elkaar mogen zijn

- Welke conflicten spelen zich onder de oppervlakte af binnen het team? Probeer niet direct te gaan voor de oplossing, maar bespreek dit met elkaar. Maak gebruik van de sandwich-methode.

Hetzelfde doel nastreven

Het is belangrijk om allemaal hetzelfde te willen en hetzelfde doel na te streven. Maar let op; dat hoeft niet allemaal om dezelfde redenen te zijn. Zo kan het doel binnen een band zijn om meer optredens te krijgen waarbij de bassist denkt aan de euro's die dit zal opbrengen, de gitarist aan het feit dat meer optreden hem nog beter zal maken en de drummer denkt aan de meisjes die hij zal ontmoeten. Hetzelfde doel, maar verschillende redenen om dit na te streven. Is dat erg? Als dit het grote gemeenschappelijke doel niet in de weg zit, ben ik van mening dat dit niet erg hoeft te zijn.

Doordat je allemaal hetzelfde doel nastreeft, ben je eerder bereid om je kwetsbaar op te stellen (vertrouwen) en luister je eerder naar feedback, omdat je dichter bij je doel wilt komen (kritisch mogen zijn).

In een band kun je ervan uitgaan dat iedereen als doel heeft om mooie muziek te maken. En wat mooi is, is voor iedereen persoonlijk. Maar vaak voor de bandleden hetzelfde omdat de passie voor dezelfde muziekstijl vaak wordt gedeeld.

Wat is jouw doel?

In het begin hebben we samen gekeken naar jouw persoonlijke missie, hoe je die kunt bepalen en wat deze voor jou op dit moment is. Bepaal of jouw doel in lijn is met jouw missie. Klopt dit nog of wringt het ergens?

Belangrijk is om helder te krijgen welk doel jullie precies willen bereiken. Als je binnen een team werkt, is er vaak al een bovenliggend doel wat is meegegeven door de leidinggevenden. Of klanten hebben aangegeven dat zij een bepaalde verwachting hebben. Ook kun je kijken waar het “schuurt” binnen je team. Waar hebben jullie last van en wat zou je graag anders willen zien. Het is goed om daarover met elkaar in gesprek te gaan.

Vaak blijft het doel geformuleerd in algemeenheden; we willen meer klantwaarde leveren, we willen minder regeltjes, we willen sneller kunnen leveren, etc.

Het helpt bij het realiseren van je doel wanneer je hier concreter in wordt. Denk hierbij aan de onderstaande vragen.

- ***Druk je doel positief uit***
Wat wil je precies bereiken?

- ***Geef het resultaat aan?***
Wat zie, voel, ruik, proef en hoor je als je bereikt hebt wat je wilt? Wat zeg je tegen jezelf?

- *Hoe weet je dat je bereikt hebt wat je wilt?*
Waar herken je het aan.

Het stellen van DOELLEN met de verschillende instrumenten

Je kunt van alles gaan doen, maar het heeft pas nut als het een doel dient. Want waarom zou je iets gaan doen zonder reden. Het delen van een gezamenlijk doel is belangrijk Maar hoe ervaart ieder instrument dit?

De drummer

De drummer wil altijd beter en meer. Wanneer een doel behaald is, kijkt de drummer vaak alweer verder. Op zoek naar een nieuwe uitdaging. Hierdoor kan het lijken of het nooit goed genoeg is. Het hebben van succes is voor dit instrument erg belangrijk.

De drummer kan de lat voor zichzelf hoog leggen en verwacht dit dan ook vaak van anderen. Geef de drummer op hoofdlijnen aan wat je graag zou willen zien.

Het hebben van een doel is voor de drummer essentieel. De drummer kan alleen op zijn doel afgaan, voor de troepen uitlopen. De andere instrumenten hebben de taak om de drummer erbij te houden. De bassist is hiervoor het perfecte instrument, maar ieder kan dit natuurlijk passend doen.

De gitarist

De gitarist kan vanuit zijn creativiteit vaak mooie ideeën naar voren brengen. Heeft behoefte aan erkenning (applaus) en zal hiervoor hard willen werken. Geef de gitarist ook verantwoordelijkheid. Risico bij de gitarist is dat hij vanuit zijn en-

thousiasme de opdracht niet altijd afmaakt. Hier kunnen de andere instrumenten een mooi rol in spelen om de gitarist te blijven enthousiasmeren. Dit door complimenten te geven en enthousiast te zijn.

Het behalen van het doel moet ook niet te lang duren voor dit instrument. Wanneer het een herhaling van zetten wordt, kan hij afhaken. Laat het uitdagend zijn en blijven.

Het samen realiseren van iets geeft hem energie. Samen iets nieuws maken en dat aan iedereen laten horen. De andere instrumenten kunnen de gitarist ondersteunen om ook af te maken waar aan begonnen is.

De bassist

Voor de bassist is het samenwerken met anderen erg belangrijk om het doel te behalen. Hij functioneert het beste met anderen. Waar de gitarist en drummer tevreden kunnen zijn met een doel op hoofdlijnen heeft de bassist (en pianist ook) behoefte aan een concreet doel. Dit kun je ondersteunen door de bassist ook een duidelijke taak te geven en duidelijk te laten zien hoe hij bijdraagt aan de gezamenlijke doelstelling. Hij wil ondersteunen en niet zelf op de barricade de stip aan de horizon verkondigen. Een harde werker die er alles aan zal doen om ervoor te zorgen dat het doel wordt bereikt. Dit vanuit een groot verantwoordelijkheidsgevoel richting het team.

De pianist

Het bepalen van het doel en uitvoeren hiervan is een sterk punt van de pianist. Hij zal wel kritisch zijn over de haalbaarheid van het doel en graag (vooraf) willen weten wat de planning is en hoe dit doel gerealiseerd kan worden. Welke risico's er mogelijk zijn en wat dit voor hem betekent. Kortom;

vooraf goed nadenken over het doel! Toch iets anders dan die stampende drummer of die ruige gitarist, die vaak bij het woord “START” al op pad zijn.

De pianist zal in de gaten houden of het doel ook op koers ligt. Nadeel is dat de pianist het soms lastig vindt om anderen om hulp te vragen. Dit kan ervoor zorgen dat er soms te laat ondersteuning komt. Hier kun je pianist mee helpen door structureel (vindt de pianist lekker, structuur) een bijpraat moment in te plannen.



Hetzelfde doel nastreven

- Wat is het belangrijkste doel van je team en formuleer dit zo concreet mogelijk?
- Hoe gaan jullie elkaar ter verantwoording roepen?
- Wat is het belangrijkste doel van de persoon naast je?

Enthousiast naar elkaar moeten zijn

Je zit samen in een team/band/club. Soms zelf gekozen, vaak samengesteld door iemand anders in het verleden. Feit is dat je vaak samen bent. Zorg ervoor dat je enthousiast naar elkaar bent, omdat dat essentieel is om iets te bereiken. Het is niet voor niets dat een vol voetbalstadion met eigen supporters een verschil kan maken. Of de schaatscoach die tijdens de rondjes van zijn sporter enthousiast hem de baan rond schreeuwt. Of de energie die een publiek afgeeft bij Pinkpop waardoor de zanger van Pearl Jam in de bovenste mast klimt.

Wees enthousiast naar elkaar en benoem de doelen die je samen wilt behalen. Want doordat je een gezamenlijk doel hebt, kun je het vieren wanneer dit behaald is. Bij een bandje zie je dat het enthousiasme in het begin vaak erg groot is. Het gezamenlijke doel is bijvoorbeeld spelen op het schoolfeest. Dit doel is haalbaar en uitdagend, want het is de perfecte manier om indruk te maken op dat meisje uit de klas die je normaal niet durft aan te spreken. Op het podium zal je eens laten horen wat je voor haar voelt. En in gedachten speel je de mooiste solo, zij loopt vol bewondering naar voren richting het podium. En terwijl jij door de knieën gaat om die laatste toon eindeloos te laten duren, zoent zij je. En de hele klas kijkt vol bewondering toe. Kijk, dat is een gevisualiseerd doel wat de moeite waard is voor een jongen van 15 om voor te gaan.

En wanneer het je dan lukt om op het schoolfeest te spelen, het optreden klaar is en de medeleerlingen vol bewondering achterblijven in de zaal ben je de baas. Op dat moment vieren jullie als band je feestje.

Vier het feestje samen omdat iedereen even belangrijk is. Als muzikant word je niet betaald voor het aantal noten dat je speelt. Er zou op die manier strijd in de band ontstaan en ook niet aangenaam zijn voor het publiek. Dus vier het gezamenlijke resultaat.

In het bedrijfsleven wordt er te weinig tijd genomen om feestjes te vieren. *“Er zijn namelijk zoveel doelstellingen, dan kun je wel bezig blijven”*, wordt vaak gezegd. Dat is misschien waar, maar benoem dan één doelstelling waarvan je samen weet; als ons dat lukt, dan is het tijd voor een echt goed feest! Ieder team verdient het om een feestje te mogen vieren!

Het ENTHOUSIAST houden van de instrumenten

Na het delen van een gezamenlijk doel waarbij snelle feedback de club snel beter maakt, is het belangrijk om enthousiast te blijven. Dit wordt door ieder instrument anders ervaren. Hieronder een aantal mogelijkheden om dit te creëren en te behouden.

De drummer

De drummer heeft behoefte aan doelen en resultaten. Is soms ook minder goed in het afmaken omdat hij alweer bezig is met iets nieuws. Belangrijk is dus om ervoor te zorgen dat de drummer enthousiast blijft. Hij is minder gevoelig voor sfeer dus de drummer kun je enthousiast houden door hem duidelijk een taak te geven waar enige uitdaging in zit. Wil je info over hoe het gaat met de voortgang? Ga dan zelf naar de drummer toe want het delen van info is niet zijn sterkste kant. Feestje vieren met een drummer doe je door een duidelijk viermoment te prikken. Concreet terugkijken naar wat er ge-

daan is maar vooral ook vooruit kijken naar nieuwe momenten om te vieren. De drummer is vaak de drijvende kracht in een band of in ieder ander team.

Een sterk punt van de drummer is dat deze vaak nog mogelijkheden ziet, wanneer anderen eigenlijk de moed al een beetje opgeven. Hierdoor kan hij anderen enthousiast houden in moeilijke tijden.

De drummer blijft enthousiast door nieuwe uitdagingen!

De gitarist

Voor de gitarist is enthousiasme van anderen erg belangrijk. Het is de benzine voor zijn motor. Vertel de gitarist waarom je enthousiast bent en wat dit met je doet. De gitarist heeft applaus nodig.

Ook de gitarist neemt niet vaak de tijd om te genieten van het moment. Door de behoefte aan hoge energie is rust nemen (feestje vieren en terugkijken) een uitdaging. Dit kun je ondersteunen door werkelijk een moment in te plannen om het feestje te vieren zodat de gitarist even kan terugkijken en genieten van het succes. Geef hier de gitarist ook een podium zodat hij kan vertellen over de successen die zijn behaald. Een gitarist krijgt graag de aandacht, dus gun hem dat ook. Hierin kan hij anderen inspireren. Dus wanneer het moment staat, is de gitarist zeker één van de gangmakers.

De bassist

De bassist blijft enthousiast als hij regelmatig kleine complimentjes krijgt. Wacht hier dus niet tot het viermoment, maar geef tussentijds complimenten. Vertrouwen is voor iedereen

belangrijk maar ook juist voor dit instrument. En in de samenwerking met de drummer is dit soms een uitdaging; hoezo complimenten? Het gaat toch goed en we moeten doorrrrrrr!. Regelmatig kort even overleggen om de verwachtingen af te stemmen (en complimenten uit te delen) houdt dit instrument enthousiast. De bassist zal zelf ook vaak diegene zijn die makkelijk complimenten geeft aan een ander. Een belangrijke bijdrage aan de sfeer binnen de groep.

Samenwerken is een van de belangrijkste kenmerken van de bassist (meer dan ieder ander instrument verbonden aan een ander bandlid; de drummer). Sfeer en plezier in het werk zijn hier super belangrijk. De bassist is degene die het feestje wel wil organiseren, vaak samen met de gitarist. De bassist heeft behoefte om een moment te hebben om stil te staan bij wat er SAMEN is bereikt. Weer die behoefte aan complimenten, hè?

De pianist

De pianist kijkt graag terug op wat er is geweest maar is niet direct van de feestjes vieren. Tijdens het werk een feestje vieren? Hier voelt de pianist zich niet altijd comfortabel bij. Een groot verantwoordelijkheidsgevoel en behoefte om zich aan de structuur te houden van de dag. Geef de pianist ook niet alleen het podium. Het gevaar bestaat dat hij teveel uit zal weiden over de stappen die zijn gezet om tot dit doel te komen. Nadat tot in detail is uitgelegd hoe de eerste bijeenkomst tot stand is gekomen, wie hierbij aanwezig waren en welke vervolgspraken er toen zijn gemaakt (beetje uitvergroot, sorry pianoman) is de kans groot dat de bitterballen koud zijn. De persoon acteert graag op de achtergrond en respecteert zijn plaats. Vergeet deze kritische kracht op de achtergrond niet te benoemen in de speech. Want ondanks dat hij niet op de

voorgond wil, is erkenning en gezien worden ook voor de pianist belangrijk.

De pianist vindt het soms lastig om te reageren op de ideeën van anderen. Juist omdat hij van de details is, wil hij eerst weten wie, wat, waar, wanneer? En dan ook graag zo precies mogelijk. Hierdoor bestaat het gevaar dat de pianist de vaart uit het enthousiasme kan halen (party pooper!!).

Maar dit heeft natuurlijk een belangrijke waarde binnen de groep. Het is de pianist die ervoor zorgt dat een enthousiast plan niet leidt tot het verkeerde resultaat. De pianist houdt je enthousiast door zoveel mogelijk in detail weer te geven wat je van plan bent. En betrek hem hier ook bij want juist de pianist kan van waarde zijn in de planning en voortgang. Dus zeker niet minder enthousiast maar meer doordacht. En zeker geen party pooper.



Enthousiast naar elkaar moeten zijn

- Hoe zorg jij ervoor dat jullie enthousiast blijven?
- Wanneer gaan jullie je eerste feestje vieren?

Samenvatting:

Hieronder zijn een aantal punten nog eens overzichtelijk samengevat.

VERTROUWEN, KRITISCH, DOEL, ENTHOUSIAST

(De drummer)

- Komt snel tot waar het om gaat
- Is niet van de kletspraatjes
- Leg uit waarom je iets doet.
Wat is het doel?
- Blijf bij hoofdzaken
- Wat je zegt, komt zeker aan.
Ook al zie je dit niet direct
- Directe vragen mag je stellen
- Zal niet direct iets persoonlijks vertellen. Vraag hierna want de behoefte is er zeker

(De gitarist)

- Hou het open en persoonlijk
- Energie is belangrijk
- Hou het tempo erin
- Laat hem/haar vragen stellen
- Bespreek zaken op hoofdlijnen
- Als je zelf aan het roer wil blijven, straal dit dan uit
- Benoem non verbale signalen
- Eerst emotie dan feiten

(De pianist)

- Komt procedureel, instrumenteel over
- Laat anderen keurig uitpraten
- Behoeft aan concrete praktijksituaties
- Schriftelijk communiceren
- Direct feedback (lees niet tussen regels door)
- Onderbouwen met feiten
- Vraag naar zijn/haar mening

(De bassist)

- Delen graag successen
- Spreek je eigen gevoel uit
- Vraag naar zijn/haar gevoel
- Zorg voor duidelijkheid aan hem/haar
- Vier successen
- Behoeft aan interactie met anderen
- Behoeft aan bevestiging

Ontstemmen; niet voor niets de uitdrukking “ontstemd zijn?”

Net als instrumenten kunnen mensen ook ontstemmen. Het is niet voor niets dat mensen soms zeggen dat ze ontstemd zijn. Bij instrumenten kan dit gebeuren door warmte, vocht of temperatuurverschillen. Bij mensen kan dit ontstaan door dezelfde dingen; warmte, vocht of temperatuurverschillen. Die kunnen naar boven komen door de dynamiek binnen een organisatie of afdeling. En dan is het belangrijk om de toonhoogte weer gelijk te krijgen; **STEMMEN!**

En het is ook realistisch dat na het stemmen de frequentie weer verandert. Wanneer je nieuwe snaren op een gitaar zet en stemt, zal je deze kort daarna weer moeten stemmen om ervoor te zorgen dat ze langer goed gestemd blijven. Nieuwe gitaarsnaren hebben de neiging om snel te ontstemmen als ze nieuw zijn. Dus moet je deze toch weer even op de juiste spanning brengen.

Dat is bij mensen en teams niet anders. Na een verandertraject waarbij alles goed op elkaar is afgestemd, komt er kort daarna een moment dat het toch weer even ontstemt. Helemaal niet erg, maar dan is het belangrijk om weer samen de juiste frequentie te zoeken.

Dit doe je door weer eens even samen na te lopen of er voldoende vertrouwen is, ruimte voor kritiek is, dezelfde doelen aanwezig zijn EN of men nog enthousiast is.

Moet je één of meerdere onderdelen aanpakken? Goed Zo! Ga samen aan de slag en kijk of je samen nog het verschil kunt maken.

Kun je niet meer het verschil maken; STOP DAN! Dat is ook goed. Kijk waar je het verschil wel kunt maken en laat daar zien en horen welke fantastische geluiden uit jouw instrument komen. ROCK ON!

EN als het allemaal samenkomt, dan ontstaat het...

Het moment waarin je volledig opgaat in de muziek en alles om je heen even vergeet. In de muziek wordt dit ook weleens omschreven als in the groove zitten, the flow. Je denkt op dat moment niet aan de boodschappen, de studieboeken of alle projecten die er liggen, maar je bent volledig één met het moment. Volgens Mihaly Csikszentmihaly, een Amerikaans-Hongaars psycholoog, is het eindproduct van de inspanning vaak minder belangrijk dan het plezier dat we eraan beleven. Dus het plezier dat je van iets krijgt, is belangrijk om in te flow te komen. Hij benoemt de flow als de ruimte tussen frustratie en verveling.

Sommigen zeggen dat het ontstaat wanneer je boven je normale prestatie komt. Ik ben van mening, op basis van mijn eigen ervaring als muzikant, dat het niet noodzakelijk is om boven je normale prestatie uit te komen om in the flow te komen, maar het moet wel goed aansluiten bij wat we kunnen. Als je een actie doet, die ver boven je kunnen ligt, kom je niet makkelijk in de flow.

Maar wanneer je bezig bent met een actie wat een vaardigheid vraagt die je goed beheerst, bijvoorbeeld het spelen van een muziekstuk wat je al vaker hebt geoefend en goed in de vingers hebt, is dat een bodem om in the flow te komen.

Maar wat is nu eigenlijk de definitie van the flow. Hieronder een aantal definities:

1. Flow

Flow is een geestestoestand waarin we geluk ervaren, omdat we positief en intensief met iets bezig zijn. Flow is het optimaal beleven van een moment. Voorbeelden van flow zijn de sporter die scoort of de chirurg die geconcentreerd, maar tegelijkertijd ontspannen een operatie verricht. Het begrip 'flow' is afkomstig van de psycholoog en hoogleraar Mihaly Csikszentmihalyi. Hij is een van de grondleggers van de positieve psychologie. Mihaly Csikszentmihalyi heeft veel onderzoek gedaan naar het beleven van geluk.

Gevonden op http://www.spiritueel-woordenboek.nl/woordenboek/F/flow_518/

2. Flow

De optimale toestand van ervaring.

Gevonden op <http://www.encyclo.nl/lokaal/10022>

3. Flow

Flow is het proces van de totale betrokkenheid bij het leven met alle positieve aspecten van de menselijke ervaring: creativiteit en genot. Flow = groeien + bloeien = gloeien. Flow is een stemmingstoestand die zich voordoet wanneer je het gevoel hebt dat de uitdaging die je aangaat precies in evenwicht is met je vermogen tot handelen, met de vaart.

Gevonden op <http://psy.cc/psy/wiki/pmwiki.php?n=Be-grippen.Flow>

4. Flow

[mentale toestand] - Flow refereert aan een mentale toestand waarin een persoon volledig opgaat in zijn of haar bezigheden. Flow wordt gekenmerkt door op de betreffende acties gerichte energie en activiteit, volledige betrokkenheid daarbij, alsmede het feit dat men de activiteiten succesvol uitvoert. Belangrijkste theoreticus achter dit concept is de Amerikaanse psycholoog Mihaly Csikszentmihalyi.

Gevonden op [http://nl.wikipedia.org/wiki/Flow_\(mentale_toestand\)](http://nl.wikipedia.org/wiki/Flow_(mentale_toestand))

Er zijn een aantal kenmerken die van belang kunnen zijn om in the flow te komen:

Actie en bewustzijn zijn één: Je bent volledig geconcentreerd en wordt niet afgeleid door overbodige gedachten. Je concentreert je volledig op één ding.

Duidelijk doel: Er is iets waar je op focust, de stip. Dat wil je behalen, realiseren. Je weet hoe het doel eruit ziet als je het bereikt hebt.

Het resultaat is dat angst en zelfbewustzijn niet meer aanwezig zijn. Ook herhaling van iets kan ervoor zorgen dat je in the flow komt. Je hoort vaak zeggen dat het automatisch gaat waardoor er ruimte ontstaat om bijvoorbeeld naar jezelf te luisteren.

Er is geen duidelijk recept voor The Flow, maar er zijn tips die ervoor kunnen zorgen dat jij en/of je team in the flow komen. Deze staan hierboven. Geconcentreerd en met een duidelijk doel je werk doen zijn een van de ingrediënten.

Luister naar ELVIS

‘Ik wil de beste gitarist ter wereld worden,’ zei ik tegen mijn vriend Johnny aan de bar van een louche nachtclub. We hadden net gespeeld voor een gevarieerd publiek en met succes. De eigenaar was tevreden, het publiek vond het te gek maar er bleef een knagend gevoel over. Die solo had beter gekund, spannender, enthousiaster. Ik ging voor de veilige aanpak en maakte gebruik van de toonladders die ik eindeloos had geoefend en blind kon spelen.

‘Ik denk dat ik begrijp wat je bedoelt,’ zei Johnny. ‘het kan spannender, enthousiaster, maar hoe?’

Een man aan het einde van de bar hoorde ons gesprek. Liep langs de bar naar ons toe, bestelde drie drankjes en ging naast ons zitten. ‘Excuseer me, maar ik hoorde jullie praten en ik heb misschien een oplossing voor jullie probleem,’ zei de man in de donkere jas en de zwarte hoed diep over zijn hoofd getrokken. De man boog zich verder naar ons toe en zei: ‘Is dat echt wat jullie willen?’. ‘Het is onze grootste wens,’ zeiden we in koor.

‘Luister, wat jullie willen is eenvoudig maar niet makkelijk,’ zei de man. ‘Iedere volle maan komt de duivel op het kruispunt hier bij de oude kroeg. Hij kan je vertellen wat nodig is om de beste gitarist ter wereld te worden. Maar in ruil daarvoor laat hij je een contract tekenen met je eigen bloed. In dit contract maak je de afspraak dat je jouw ziel verkoopt aan de duivel. Voor eeuwig zal je rondzwerven, nooit rust vinden en helse pijnen moeten doorstaan. Tot in de eeuwigheid.’

Johnny en ik keken elkaar aan. ‘Dat moesten we dan maar eens doen!,’ zeiden we vol enthousiasme.

We liepen de bar uit, de mist in en richting de oude kroeg. En terwijl we daar op straat liepen, spraken we onszelf moed in. Want we begonnen te twifelen, zou het verkopen van je ziel het allemaal wel waard zijn. En dwalen tot in de eeuwigheid is wel heel erg lang.

En terwijl we door de mist liepen en het voorzichtig begon te regenen, verscheen er achter ons een groot, wit licht. Verschrikt keken we om en wat we zagen was onbeschrijfelijk: ELVIS (in zijn witte pak die hij ook draagt tijdens de 68 special!)



Met zijn geweldige stem riep Elvis: ‘How you’re doing guys?’. ‘Nou, Elvis’, zei ik, we zijn onderweg naar de oude kroeg om onze ziel te verkopen en tot eeuwigheid te zwerven met helse pijnen om de beste gitarist ter wereld te worden.

Elvis knikte begrijpend zoals een King betaamt. ‘Er is ook een andere manier’, zei de grootste rock en roller ter wereld. En die is makkelijk maar niet eenvoudig. Om de beste gitarist te kunnen worden, moet je invulling geven aan mijn naam, ELVIS.’

Dat klonk toch een stuk beter dan eeuwig ronddolen, ondanks dat we nog niet precies wisten wat hiermee werd bedoeld.

Elvis vervolgde zijn verhaal. ‘Wanneer je de volgende keer bezig bent met muziek denk je aan mijn naam.’

E; De E staat voor EARS. Luister zonder vooroordelen, want dan hoor je wat er daadwerkelijk wordt gespeeld. Waar gaat de band naartoe met de akkoorden? Wat wordt er echt gezegd?

L; De L staat voor LIPS. Hou deze wat vaker op elkaar. Probeer niet gelijk overal direct wat van te vinden en dit te roepen. Neem de tijd. Gun anderen hun verantwoordelijkheid.

V; De V staat voor VISION. Kijk zonder vooroordelen. Probeer te zien wat er op het moment gebeurt. Wat zie je bij de bandleden? Wat zie je bij het publiek? Wat zie je bij de ander?

En wanneer je het bovenstaande op een goede manier gebruikt dan weet je precies wat er op dat moment nodig is. Je leert te zien wat er IS waardoor je weet wat er moet zijn.

Dus als je op het podium staat, en je wilt het verschil maken en je weet even niet hoe, denk dan aan **ELVIS. En je ontdekt wat er is, zodat je beter kunt begrijpen wat er nodig is.**



We bedankten de KING met een passend: Thank you, thank you very much. En de ontmoeting was een van de belangrijkste ontmoetingen in ons leven. Het effect hiervan op mijn leven was enorm. Zo groot dat ik dit nu ook met jullie wil delen. Doe er je voordeel mee.

En deze acroniem geldt natuurlijk ook in het bedrijfsleven. Want hoe weet je nu of er Vertrouwen, Kritiek, Enthousiasme of een Feestje nodig is? Denk dan aan ELVIS en je weet precies wat je moet doen.

Thank you, thank you very much!



The Flow

- Wat was een moment dat jullie als team in The Flow zaten? Het leek allemaal vanzelf te gaan, iedereen werkte mee en jullie klaarden de klus.
- Wat maakte dat dat kon gebeuren?
- Waar hebben jullie op dit moment het meeste behoefte aan; Vertrouwen, Kritisch naar elkaar mogen zijn, Het doel weer duidelijk hebben en/of Enthousiast naar elkaar zijn. En waarom?

Conclusie

Je hebt inzicht gekregen in wie je **band** en daarbij kun je ook snel een inschatting maken wie de ander is. Dit zorgt ervoor dat je meer begrip hebt voor elkaars denken en handelen en hierdoor beter kunt samenwerken. Ook ben je je bewust van je eigen werkelijkheid en het gevaar van perceptie=projectie. Je weet dat jouw werkelijkheid niet altijd de waarheid is en je kan weerstanden op waarde schatten. Je kunt elkaar makkelijker aanspreken (typisch een gitarist of typisch een pianist) en samen iets moois creëren. En als je geluk hebt gehad, heb je elkaar beter leren kennen tijdens een leuke en ontspannend samen zijn met een geweldige band op de achtergrond, zie onderdeel training/show.

En vergeet nooit voor wie je speelt, want niets zo erg als een feest waar je bent ingehuurd om de avond gezelliger te maken en er niemand danst. Dan moet je snel omschakelen en iets anders gaan spelen. Dus luister naar het applaus dat je krijgt, of dit nu van je vrouw, man, baas, etc. is.

Rock On!!

www.mandersdenken.nl

Training/show

Dit boek is geschreven als onderdeel van de training/show *“Wie denk je dat je Band?”*. Tijdens deze training/show komen de onderdelen uit dit boek aan bod en wordt het geheel ondersteund door een live band. Dit om direct in de praktijk te ervaren hoe er in een band wordt gemusiceerd, maar ook omdat het erg leuk is om samen te leren met live muziek erbij. Dit zorgt ervoor dat iedereen in een ontspannen modus komt, hierdoor zichzelf meer open durft te stellen, beter onthoudt/meedenkt waardoor de nieuwe inzichten beter blijven hangen.





Literatuur

Boeken:

- Altman, Hans Christian: *Overtuigen, een kunst die je kunt leren*, Zuid-Nederlandse Uitgeverij N.V. 1995.
- Busscher, Jeroen: *Onbeperkt Houdbaar*, Business Contact, 2012.
- Claassen, Remco: *Ikologie, Gezond egocentrisme en meer effectiviteit*, Spectrum, 2007.
- Claassen, Remco: *Wij, de kunst van het manipuleren*, Spectrum, 2008.
- Covey, Stephen R.: *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*, Business Contact, 2007.
- Dijkstra, Jelle en Feld, Paul-Peters: *Gedeeld Leiderschap, Veerkracht door nieuwe vormen van samenwerken, organiseren, leren en leiderschap*, Van Gorcum, 2012.
- Goethem, Van, Pacelle: *IJs verkopen aan eskimo's*, Business Contact 2009.
- Homan, Thijs: *Organisatiedynamica, theorie en praktijk van organisatieverandering*, SDU Uitgevers, 2010.
- Iyengar, Sheena: *De kunst van het kiezen*, De Bezige Bij, 2010
- Jung, C.G.: *Collected Works of C.G. Jung*, Princeton University Press, 2014.
- Lencioni, Patrick: *De vijf frustraties van teamwork*, Business Contact, 2004.
- Levitin, Daniel: *Ons muzikale brein*, Atlas Contact, 2013.
- Swieringa, Joop en Jansen, Jacqueline: *Gedoe komt er toch*, Scriptum 2010.
- Quinn, Robert. E.: *De brug bouwen terwijl je erover loopt*, Academic Service, 2008.

Websites:

- http://www.spiritueel-woordenboek.nl/woordenboek/F/flow_518/
- <http://www.encyclo.nl/lokaal/10022>
- <http://psy.cc/psy/wiki/pmwiki.php?n=Begrippen.Flow>
- [http://nl.wikipedia.org/wiki/Flow_\(mentale_toestand\)](http://nl.wikipedia.org/wiki/Flow_(mentale_toestand))
- <http://freerkterpstra.wordpress.com/2010/04/26/wat-is-een-community-2/>
- <http://www.ketens-netwerken.nl/>

