



*Conflicten Oplossen!*

*Werkboek*

*Mr. Hilde Kroon*

## Inhoud

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introductie .....</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>Module 1. De Basis.....</b>                 | <b>5</b>  |
| Samenvatting en zelfreflectie .....            | 5         |
| Evolutie Systeem .....                         | 5         |
| De basisintenties .....                        | 6         |
| Leiders & Uitvoerders .....                    | 8         |
| Zoekers & Vinders.....                         | 9         |
| Test-vragen.....                               | 10        |
| Huiswerkopdracht.....                          | 12        |
| Bonus-opdracht voor verdere verdieping.....    | 13        |
| <b>Module 2. Het Voorwerk.....</b>             | <b>14</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie .....            | 14        |
| Het 1-2-3 stappenplan.....                     | 14        |
| Een goed gesprek.....                          | 15        |
| Het Voorwerk.....                              | 16        |
| Test-vragen.....                               | 17        |
| Huiswerkopdracht.....                          | 18        |
| Bonus-opdracht voor verdere verdieping.....    | 19        |
| <b>Module 3. De Argumenten-Oorlog.....</b>     | <b>20</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie .....            | 20        |
| De eerste fase uit het 1-2-3 stappenplan ..... | 20        |
| Argumenten erkennen .....                      | 20        |
| Test-vragen.....                               | 21        |
| Huiswerkopdracht.....                          | 23        |
| Bonus-opdracht voor verdere verdieping.....    | 24        |
| <b>Module 4. Het Belangen-Onderzoek.....</b>   | <b>25</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie .....            | 25        |
| Van argumenten naar belangen.....              | 25        |
| Test-vragen.....                               | 27        |
| Huiswerkopdracht.....                          | 28        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....     | 29        |
| <b>Module 5. Het Verlangen-Verheffen.....</b>  | <b>30</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie .....            | 30        |
| Van belangen naar verlangens.....              | 30        |
| Test-vragen.....                               | 32        |

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| Huiswerkopdracht.....                         | 33        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....    | 34        |
| <b>Module 6. Het Nawerk.....</b>              | <b>35</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie.....            | 35        |
| Test-vragen.....                              | 36        |
| Huiswerkopdracht.....                         | 37        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....    | 37        |
| <b>Module 7. Weerstand.....</b>               | <b>38</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie.....            | 38        |
| Test-vragen.....                              | 40        |
| Huiswerkopdracht.....                         | 41        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....    | 42        |
| <b>Module 8. Voorbeelden.....</b>             | <b>44</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie.....            | 44        |
| Test-vragen.....                              | 46        |
| Huiswerkopdracht.....                         | 48        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....    | 48        |
| <b>Module 9. Methode of levenswijze?.....</b> | <b>49</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie.....            | 49        |
| Test-vragen.....                              | 51        |
| Huiswerkopdracht.....                         | 51        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....    | 52        |
| <b>Module 10. Samenvatting.....</b>           | <b>53</b> |
| Samenvatting en zelfreflectie.....            | 53        |
| Bonusopdracht voor verdere verdieping.....    | 54        |
| <b>Tot Slot .....</b>                         | <b>55</b> |
| <b>Antwoorden op de Test-vragen.....</b>      | <b>56</b> |
| <b>Module 1. De Basis .....</b>               | <b>56</b> |
| <b>Module 2. Het Voorwerk.....</b>            | <b>57</b> |
| <b>Module 3. De Argumenten-Oorlog.....</b>    | <b>57</b> |
| <b>Module 4. Belangen-Onderzoek.....</b>      | <b>59</b> |
| <b>Module 5. Verlangens Verheffen.....</b>    | <b>60</b> |
| <b>Module 6. Nawerk.....</b>                  | <b>60</b> |
| <b>Module 7. Weerstand.....</b>               | <b>61</b> |
| <b>Module 8. Voorbeelden.....</b>             | <b>62</b> |
| <b>Module 9. Methode of Levenswijze?.....</b> | <b>63</b> |

## Introductie

Dit werkboek hoort bij de online training 'Conflicten Oplossen!'.

In elke module van deze training komen drie opdrachten aan bod:

- Zelfreflectie-opdracht(en)
- Testvragen
- Huiswerkopdracht(en)

In dit werkboek kun je deze opdrachten uitwerken...

En nog meer ontdekken! Want je treft ook een samenvatting van de theorie per module, zodat je het nog even rustig kunt nalezen en het wat dieper kunt laten zakken.

Achterin vind je de antwoorden op de testvragen, zodat je jezelf kunt controleren!

Als bonus bij elke module ook nog een extra verdiepingsopdracht, waarin we een tipje van de sluier oplichten van wat het vervolg-programma biedt.

Ik weet het ...

Het kost tijd en moeite om het daadwerkelijk allemaal te doen. Doe het écht!  
Zo word je conflicten meester en een Conflicten Meester!

Veel plezier en succes!



## Module 1. De Basis

### Samenvatting en zelfreflectie

In deze module wordt de oorzaak én de oorsprong van conflicten besproken.

Ook wordt de sleutel naar de oplossing gegeven: erkenning van de drie 'onzichtbare verlangens':

- erkend te worden in onze basisintenties (=> normen en waarden)
- erkend te worden in onze kwaliteiten als leider/uitvoerder
- erkend te worden in onze kwaliteiten als zoeker/vinder



Als we in deze zaken niet 'gehoord, gezien en gewaardeerd' worden, ontstaat een disbalans, die – als de erkenning te lang uitblijft – tot een openstaande rekening en conflicten zal leiden.

Deze drie onzichtbare verlangens die alle mensen hebben, maar waar we ons niet goed van bewust zijn, én die de verschillen tussen ons duidelijk maken, geven informatie waarmee we een doorbraak kunnen bereiken in het (helpen) oplossen van conflicten.

Onze basisintenties zijn de redenen waarom we doen wat we doen. Hieruit volgen onze normen en waarden. Verschillen hiertussen zijn een grote bron van conflicten.

### Evolutie Systeem

Uit divers psychologisch, filosofisch en esoterisch materiaal, dat ik meer dan 10 jaar lang onderzocht heb, heb ik de 'rode draad' gedestilleerd:

Een eenvoudig 1-2-3 stappenplan, dat helpt om onze innerlijke conflicten én de conflicten met de buitenwereld op te lossen: het universele multidimensionale groeimodel: '**Evolutie Systeem**'.

Dit systeem omvat de ontwikkeling die we allemaal doormaken, zowel fysiek als mentaal/geestelijk, via de 'kind'-fase, door de 'puber'-fase naar de 'volwassene'-fase. Het is ook van toepassing op de ontwikkeling van producten, diensten, methoden en om het even welk proces.

Dit systeem deelt ons bewustzijnsniveaus dus in drie stadia, die ik ook wel pijlers noem. Elke pijler heeft positieve en negatieve aspecten. Als iedereen in de 'plus' zit, kunnen we prima met elkaar omgaan, ongeacht in welke pijler onze basisintenties zich bevinden. De problemen ontstaan als we elkaar vanuit de 'min' bekijken.

## De basisintenties

In hoofdlijnen is de ontwikkeling als volgt:<sup>1</sup>

In de **eerste pijler** vind je een wederzijdse **zorg**behoefte belangrijk. Je vindt het fijn om 'nodig' te zijn. Je geniet van zorgtaken en staat altijd voor een ander klaar! Je voelt je dan ook gehoord, gezien en gewaardeerd als mensen iets doen met jouw advies en als ze waarderen wat je allemaal voor ze doet!

In de **tweede pijler** wil je graag je eigen **waarheid** ontdekken en zet je je daarom vaak af tegen de 'gevestigde' orde. Je wilt het anders doen. En hoewel het soms echt niet meevalt om je niks aan te trekken van wat andere mensen van je verwachten, doe je toch je eigen ding! Je wilt vrij zijn.

In de **derde pijler** doe je gewoon je 'eigen ding'. Je hebt het **overzicht** over de situaties kunt daar meerdere kanten tegelijk van zien en wilt alleen nog samenwerken met mensen die – zoals jij - bereid zijn inzicht te zoeken.

| 1.               | 2.            | 3.                       |
|------------------|---------------|--------------------------|
| 'Kind'-fase      | 'Puber'-fase  | 'Volwassene'-fase        |
| Zorg             | Waarheid      | Overzicht                |
| Afhankelijk      | Onafhankelijk | Samenwerken              |
| Focus op anderen | Focus op zelf | Focus op zelf en anderen |

<sup>1</sup> Er zijn natuurlijk nog veel meer kenmerken. Ze komen deels verder in de online training aan bod. Voor meer verdieping kun je het [vervolg-programma](#) volgen en/of [de boeken](#) lezen.

Hoe zit het bij jou?

- Zitten jouw basisintenties vooral in de 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> pijler?



Benoem jouw diepste intenties, normen en waarden.

Waarom doe je wat je doet? <sup>2</sup>

.....

.....

.....

.....

Om het iets gemakkelijker te maken kun je jezelf de volgende vragen stellen:

- Waarom werk ik?
- Wat wil ik ervaren in mijn werk?
- Wat zoek ik in relaties? <sup>3</sup>

.....

.....

.....

.....

.....



<sup>2</sup> Je basisintenties zijn je basisintenties, maar ze kunnen door opvoeding en maatschappelijke normen ondergesneeuwd zijn geraakt. Hoe je ze kunt 'ontdekken' en 'verheffen' komt in mijn boeken en in het vervolg-programma uitgebreid aan bod.

<sup>3</sup> Heb je speciale interesse in (partner)relatie dynamiek? Kijk dan ook het webinar: ["De Drie Geheimen van een Goed Huwelijk, ofwel wel de grote 'dealbreakers'."](#)

## Leiders & Uitvoerders

Iedereen is leider over zichzelf. Het onderscheid tussen leiders & uitvoerders gaat over hoe mensen in een groep het beste tot hun recht komen. Tussen de leider en de uitvoerder kan zich heel wat machtsstrijd afspelen, maar ze kunnen elkaar over en weer goed aanvullen en kunnen alleen door samenwerking het beste resultaat bereiken!

Hoe zit het bij jou?

- Ben je leider of uitvoerder?
- Noem een voorbeeld waarbij je de hulp van de ander nodig had om tot een goed resultaat te komen.



Ben je leider of uitvoerder?

.....

.....

.....

Noem een voorbeeld waarbij je de hulp van de ander goed kon gebruiken om tot een beter resultaat te komen!

.....

.....

.....

.....

.....



## Zoekers & Vinders

De zoeker zal het nooit 'vinden' en de vinder zal het nooit 'zoeken'.

De totaal verschillende manier van aanpak van situaties van zoekers en vinder leidt tot veel problemen rond het 'niet gehoord, gezien en gewaardeerd' worden!

Hoe zit het bij jou?

- Ben je een zoeker of vinder?
- In welke situatie voelde je je niet begrepen door de ander?



Ben jij een zoeker of een vinder?

.....

.....

.....

In welke situatie voelde je je niet begrepen?

.....

.....

.....

.....

.....

Het 1-2-3 stappenplan

Het voorgaande leidt tot het 1-2-3 stappenplan voor conflictoplossing:

1. Argumenten Verzamelen
2. Belangen Onderzoeken
3. Verlangen verheffen

Omdat veel verlangens onbewust zijn, onderzoeken we steeds

A. Basisintenties

B. Leider & Uitvoerder

C. Zoeker & Vinder

Pas als de erkenning daarvoor heeft plaatsgevonden kunnen we naar een oplossing zoeken door het achterhalen van:

D. Nieuwe elementen

Om de bereidwilligheid en motivatie te onderzoeken hebben we nog wat **voorwerk** te verrichten.

Om zeker te zijn van een duurzame oplossing is er nog wat **nawerk** te doen.

#### Voorwerk

1. Argumenten verzamelen
2. Belangen onderzoeken
3. Verlangens vervullen (met A-B-C-D)

#### Nawerk

## Test-vragen

#### Test-vragen

- Wat zijn de 3 stappen om te komen tot oplossing van conflicten.
- Wat doe je vooraf? Wat doe je achteraf?
- Wat is het verschil tussen oorzaak en oorsprong?
- Wat is de sleutel tot de oplossing van alle conflicten?
- Wat zijn de drie 'onzichtbare' onderdelen waarop je de sleutel toepast?



Wat zijn de drie stappen om te komen tot oplossing van conflicten?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat doe je vooraf? Wat doe je achteraf?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat is het verschil tussen oorzaak en oorsprong?

.....

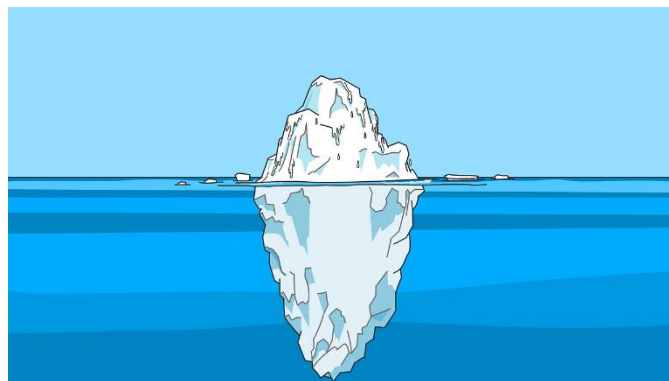
.....

.....

.....

.....

.....



Wat is de sleutel tot het oplossen van conflicten?

.....

.....

.....

Wat zijn de drie 'onzichtbare' onderdelen waarop je de sleutel toepast?

.....

.....

.....

.....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-opdracht

Kijk goed om je heen:

- Met wie is het tijd om een goed gesprek te voeren?
- Wat ga je erkennen?



Met wie heb/ga je een goed gesprek gevoerd?

.....

.....

.....

.....

Wat ga je erkennen/heb je erkend?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Bonus-opdracht voor verdere verdieping

Hoe zie je de verschillende lagen van bewustzijn – uitgedrukt in de pijlers – terug in de geschiedenis?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe kun je met het Evolutie Systeem ‘generatie’-conflicten verklaren?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Module 2. Het Voorwerk

### Samenvatting en zelfreflectie

#### Het 1-2-3 stappenplan

In deze module het schema waarmee je in drie eenvoudige stappen conflicten kunt oplossen.

Als je dit schema volgt, rolt er als vanzelf een oplossing uit de bus:

#### Voorwerk

1. Argumenten verzamelen
2. Belangen onderzoeken
3. Verlangens vervullen (met A-B-C-D)

#### Nawerk

Maar let op: Alle stappen dienen te worden opgevolgd om het b  ste resultaat te bereiken!

In de praktijk verloopt een gesprek natuurlijk niet precies volgens het schema. Het beweegt heen en weer, net zoals onze ontwikkeling. Je wordt vanzelf tot de orde geroepen als je het niet hebt opgevolgd. Dan treedt namelijk vroeg of laat weerstand op => terugval!

Om het beste resultaat te bereiken is het 1-2-3 stappenplan doorlopen de beste methode. Immers het systeem dat je kiest, bepaalt het resultaat dat je krijgt!

- Kies je voor procederen, krijg je een winnaar en verliezer
- Kies je voor onderhandelen, krijg je een compromis, geen winnaar, geen verliezer
- Kies je voor bemiddelen (mediation), krijg je overeenkomst (win-win)
- Kies je voor 1-2-3- stappenplan van Evolutie Systeem, krijg je inzicht (win-win-win)

## Een goed gesprek

Meestal is een goed gesprek al voldoende om problemen te voorkomen.

Let daarbij op de volgende zaken:

### Richtlijnen voor een goed gesprek

- Begripvol luisteren en erkenning geven
- Richten op de plussen
- Elkaar coachen
- Jezelf inbrengen
- Ontvankelijk zijn
- Aandacht voor het 'wij'



Wat vooral belangrijk is:

- Erkenning geven
- Ontvankelijk zijn
- Aandacht voor het 'wij'

Over erkenning hebben we het gehad: de ander heeft altijd gelijk! En jij ook.

Ontvankelijkheid is belangrijk. Als de één zich kwetsbaar durft op te stellen, beweegt de ander meestal mee. Kwetsbaar zijn is overigens iets anders dan heel emotioneel zijn! Het gaat om het durven blootleggen van je onderliggende wensen en belangen.

Aandacht voor het wij geeft verbinding en brengt de focus op win-win.

### Hoe zit het bij jou?

- Wat is jouw 'drukpunt?', je kwetsbare onderwerp?  
Met andere woorden "hoe krijgt iemand jou op de kast?"
- Als je geraakt bent, ruzie maakt, wat vergeet jij dan meestal te doen?



Wat is jouw gevoelige punt?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat vergeet je te doen als je in onenigheid verwickeld bent?

.....

.....

.....

.....

.....

## Het Voorwerk

Als een goed gesprek niet meer lukt, gaat conflictoplossing nodig zijn.  
Het goede gesprek wordt dan een écht (be)middelingsgesprek.

Het voorwerk daarbij is belangrijk en bestaat uit 2 onderdelen:

- Bereidheid checken

### Bereidheid checken

- Is er een gezamenlijk probleem?
- Vindt iedereen dat er iets aan gedaan moet worden?
- Geloof je dat er iets aan gedaan kan worden?





## - Veilige setting creëren

### Veilige setting creëren

- Afspraken maken over de vorm van de gesprekken
- Afspraken over omgangsregels
- Uitleg over het proces
- Meerzijdig Partijdig
- Meerzijdig Ontvankelijk
- Humor

## Test-vragen

### Test-vragen

- Noem de drie vragen die je (jezelf) vooraf stelt voordat je een gesprek over een conflict aangaat.
- Noem tenminste 3 belangrijke punten die aandacht nodig hebben in een goed gesprek



Noem de drie vragen die je vooraf stelt voordat je een gesprek over een conflict aangaat?

1.....  
 .....  
 .....

2.....  
 .....  
 .....

3.....  
 .....  
 .....

Noem de drie belangrijke punten die aandacht nodig hebben in een goed gesprek:

1.....  
 .....  
 .....

2.....  
 .....  
 .....

3.....  
 .....  
 .....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk

- Voer een goed gesprek met iemand die dicht bij je staat
- Geef iets van jezelf bloot dat niet zo mooi is.
- Geef de ander oprecht gelijk voor diens visie.  
(zonder de maar ....)

Kijk goed wat er gebeurt!



Met wie heb je gesproken?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Wat heb je 'bloot' gegeven?

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

Waar heb je de ander gelijk in gegeven?

.....

.....

.....

.....

## Bonus-opdracht voor verdere verdieping

Weet je wat het verschil is tussen bemiddelen en middelen?

.....

.....

.....

.....

Sta je vaak 'in het midden'?

.....

.....

.....

Wat is een goede manier om de structuur van 1-2-3 stappenplan in het gesprek/proces te bewaken?

.....

.....

.....

.....

## Module 3. De Argumenten-Oorlog

### Samenvatting en zelfreflectie

Het 1-2-3 stappenplan:

#### Voorwerk

1. Argumenten verzamelen
2. Belangen onderzoeken
3. Verlangens verheffen

#### Nawerk

### De eerste fase uit het 1-2-3 stappenplan

In de eerste fase van het conflict zitten we ook in de eerste fase van het Evolutie Systeem: we ervaren vooral conflicten met de buitenwereld:

- We ervaren emoties als onmacht, boosheid en verdriet.
- Manipulatie gebruiken we als middel om terug controle (macht) over de situatie te krijgen, als vechten of vluchten niet de gewenste uitkomst geeft als reactiepatroon op het gevoel trachten op te lossen van het gevoel van onmacht dat we ervaren.
- **Macht - onmacht-manipulatie-cirkel**
- We zien maar één kant en onze eigen argumenten en belangen.

### Argumenten erkennen

Conflictoplossing is de weg bewandelen van de evolutie uit de kind-fase via de puber-fase naar de volwassene-fase. We gaan van vechten (oorlog voeren/procederen), via onderhandelen (compromis bereiken) naar (be)middelen (mediation).

Om dat te kunnen doen is eerst volledige erkenning nodig van het 'slachtoffer' gevoel en alle argumenten! Iedereen heeft dus gelijk en heeft het recht om gelijk te krijgen. Naar elkaar luisteren en elkaar 'horen' is al heel wat, maar niet genoeg.

Pas als we echt gelijk hebben gekregen, komt de rust om óók te kijken naar de 'andere kant' en daarna misschien wel nóg een kant! Zo ontwikkelen we ons van eendimensionaal denken via tweedimensionaal denken naar drie- en multidimensionaal denken.

Hoe zit dat bij jou?

- Met wie voer jij (regelmatig) argumenten-oorlog?
- Wat doe je om uit de emotie en onmacht/macht-cirkel te komen?



Met wie voer je (regelmatig) argumenten-oorlog?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Test-vragen

Test-vragen

- Waarom is het Evolutie Systeem een Universeel Multidimensionaal Groeimodel?
- Hoe herken je de argumenten-oorlog?
- Hoe kom je eruit?
- Noem tenminste 3 conflict-oplossingsmethoden en plaats ze in het Evolutie Systeem



## Waarom is het Evolutie Systeem een Universeel Multidimensionaal Groeimodel?

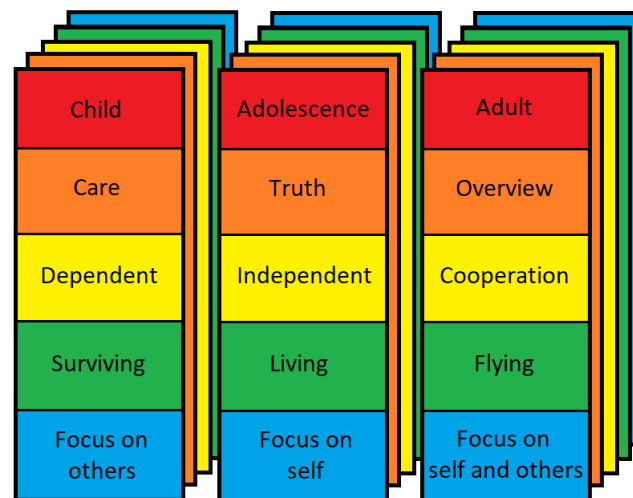
.....

.....

.....

.....

.....



## Hoe herken je de Argumenten-Oorlog?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Hoe kom je uit de Argumenten-Oorlog?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Noem tenminste 3 conflict-oplossingsmethoden en plaats ze in het Evolutie Systeem

| 1 <sup>e</sup> pijler | 2 <sup>e</sup> pijler | 3 <sup>e</sup> pijler |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                       |                       |                       |
|                       |                       |                       |

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-Opdracht

Heb je die van de vorige keer serieus gedaan?

- Bij deze nog een keer:  
Wat triggert jou zo dat je  
in je reptielenbrein raakt?
- Let nu echt op wanneer je in argumenten-oorlog  
raakt!



Wat triggert jou (nog meer)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Bonus-opdracht voor verdere verdieping

In welke gebeurtenis in je leven voelde je je het slachtoffer?

.....

.....

.....

.....

.....

Waarom was dat gevoel terecht?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Module 4. Het Belangen-Onderzoek

### Samenvatting en zelfreflectie

In de tweede fase van het conflict zitten we ook in de tweede fase van het Evolutie Systeem: we zien dat onze conflicten met de buitenwereld voortkomen uit onze innerlijke conflicten:

- We ervaren dat er ook een andere kant is en het is een hele uitdaging om daarnaar te leven.
- Weerstand of afzetten gebruiken we als middel om terug controle (macht) over de situatie te krijgen, als reactiepatroon op het gevoel van onvrijheid dat we ervaren.
- **We experimenteren met 'dader'-gedrag.**
- We zien nu ook van alles de andere kant en willen en onze eigen mening vormen en eigen belangen behartigen, ongeacht de reactie van de omgeving.

### Van argumenten naar belangen

Bij het belangen onderzoek gaan we de argumenten ombuigen naar belangen.

Net zoals bij de argumenten geldt hier: we kunnen pas verder als alle belangen boven tafel liggen en op waarde geschat zijn.

Maar anders bij de argumenten, kunnen we nu al wel uit het conflict komen met een compromis, want er ontstaat begrip. We kunnen nu onderhandelen, omdat we beide kanten van de situatie kunnen zien en rekening willen houden met de ander, als deze óók rekening houdt met ons.

Argumenten: Ik moet altijd alles doen. De taakverdeling is niet eerlijk.

Belang: Ik wil meer tijd over houden voor andere dingen.

Argument: Jij wil altijd alles bepalen.

Belang: Ik wil controle over de situatie.

Om de argumenten te verwoorden als belangen is het handig om te begrijpen waarin mensen erkend (gehoord, gezien en gewaardeerd) willen worden:

- de basisintenties van hun pijler
- hun kwaliteiten als leider/uitvoerder
- hun kwaliteiten als zoeker/vinder

Om zeker te zijn dat álle belangen boven tafel komen is het belangrijk om door te vragen:

- Waarom .....
- of beter: Wat maakt dat je .....

Hoe zit het bij jou?

- Wat zijn jouw belangrijkste normen en waarden?
- In welke pijler zit jij over het algemeen?
- In welke situatie liet jij niet het achterste van je tong zien?
- Waarom niet?



Wat zijn jouw belangrijkste normen en waarden?

.....

.....

.....

In welke pijler zit je over het algemeen?

.....

.....

.....

In welke situatie liet jij niet het achterste van je tong zien?

.....

.....

.....

Waarom niet?

.....

.....

.....

.....

.....

## Test-vragen

### Test-vragen

- Hoe herken je de puber-fase?
- Hoe ga je van kind-fase naar puber-fase?
- Welke vraag stel je het beste om nog diepere belangen naar boven te halen?



Hoe herken je de puber-fase?

.....

.....

.....

.....

.....



Hoe ga je van kind- naar puber-fase?

.....

.....

.....

.....

.....

Welke vraag stel je het beste als je om nog diepere belangen naar boven te halen?

.....

.....

.....

.....

.....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-opdracht

Kijk goed om je heen:

Met wie heb je vandaag een gesprek gehad.

1. Wat waren de argumenten?
2. Wat waren de zichtbare en de onzichtbare belangen?
3. Heb je door gevraagd?



Met wie heb je een gesprek gehad vandaag?

.....

.....

.....

1. Wat waren de argumenten?

.....

.....

.....

2. Wat waren de zichtbare en onzichtbare belangen?

.....

.....

.....

.....

.....

3. Heb je door gevraagd?

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

In de tweede pijler hebben we verschillende ‘opdrachten’:

- Zoveel mogelijk eigen keuzes maken
- Kiezen om waarde te hechten aan je eigen keuze
- Kiezen om gevoelens te doorleven
- Kiezen voorwaarden te stellen in relaties
- Kiezen voor wat je écht belangrijk vindt en de rest laten
- Kiezen je eigen waarheid te onderzoeken
- Kiezen je geldingsdrang los te laten

Welke van deze ‘opdrachten’ heeft jouw focus het meest? Wat ben je in het dagelijks leven – op dit moment of in de afgelopen tijd - het meest aan het doen/oefenen?

.....

.....

.....

Wat zouden de opdrachten zijn die we in de eerste pijler hebben?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Module 5. Het Verlangen-Verheffen

### Samenvatting en zelfreflectie

Wat willen we nou echt?! Vaak weten we niet wat we wérkelijk willen.

Maar als niet alle argumenten, belangen én verlangens op tafel liggen, komen we niet tot een echte win-win!

Pas als ze allemaal 'gehoord' zijn en op waarde geschat, en we gemeenschappelijke verlangens hebben gevonden, is er ruimte om te brainstormen over nieuwe elementen en elkaar het beste te gunnen.

We zitten nu in de derde pijler en weten dat we vrij en onafhankelijk zijn en we kunnen drie of zelfs meer perspectieven vrijwel tegelijk zien.



### Van belangen naar verlangens

We gaan nu de belangen ombuigen naar verlangens, door ze te verwoorden in termen van de positieve aspecten van de basisintenties/leider/uitvoerder/zoeker/vinder.

We vragen naar wat iemand het liefste zou willen ervaren.

Argumenten: Ik moet altijd alles doen. De taakverdeling is niet eerlijk.

Belang: Ik wil meer tijd over houden voor andere dingen.

Verlangen: Ik zou graag meer tijd willen hebben om lekker te 'freewheelen'.

Argument: Jij wil altijd alles bepalen.

Belang: Ik wil controle over de situatie.

Verlangen: Ik zou graag in mijn kracht willen staan.

Nu is er ruimte om te brainstormen. Zoeken naar nieuwe elementen die de verlangens helpen realiseren door een tijdje in het grote 'niets' te verblijven. Zo bereik je de win-win-oplossing!



Hoe zit het bij jou?

- In de derde fase ben je in staat om tenminste drie perspectieven te zien met betrekking tot eenzelfde situatie.
- Kun je een voorbeeld noemen uit je eigen leven waarin je dat lukt? (zoek niet te ver: een stelling van je moeder/vader bijvoorbeeld)



Kun je een voorbeeld noemen uit je eigen leven waarin het je lukte om drie perspectieven te hebben op een situatie/stelling/verwijt?

.....

.....

.....

.....

.....

1.....

.....

.....

.....

2.....

.....

.....

.....

3.....

.....

.....

.....

## Test-vragen

### Test-vragen

- Welke vraag stel je het beste om nog diepere verlangens naar boven te halen?
- Hoe maak je de overgang van belangen naar verlangens?
- Wat zijn de ingrediënten voor een gedragen oplossing?



Welke vraag stel je om nog diepere verlangens naar boven te halen?

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe maak je de overgang van belangen naar verlangens?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat zijn de ingrediënten voor een gedragen oplossing?

.....

.....

.....

.....

.....

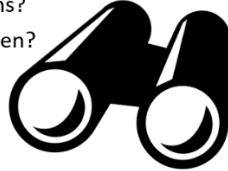


# Huiswerkopdracht

## Huiswerk-opdracht

Kijk goed om je heen

- Met wie heb je vandaag/gister een gesprek gehad:
- 1. Wat waren de argumenten?
- 2. Wat waren de zichtbare en wat waren de onzichtbare belangen?
- 3. Wat waren de (onderliggende) verlangens?
- 4. Hebben jullie nieuwe elementen gevonden?



Met wie heb je een gesprek gehad?

.....

.....

.....

.....

Wat waren de argumenten?

.....

.....

.....

.....

Wat waren de belangen?

.....

.....

.....

.....

Wat waren de verlangens?

.....

.....

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

Om goed te kunnen brainstormen verblijf je een tijdje in het 'grote niets', ook wel de 'limitless-state' genoemd. Daar kun je komen door bijvoorbeeld meditatie. Mediteren werkt voor iedereen anders.

Als je een **denker** bent, ga je best analyseren, op een rij zetten, erover discussiëren en praten met iemand anders. Dan komen de ideeën vanzelf.

Ben je een **voeler** dan duik je lekker in je gevoel en dan ploppen er wel nieuwe ideeën binnen.

Ben je een **doener** ga dan wandelen of tuinieren, aan je auto sleutelen of het huis poetsen. De nieuwe ideeën vallen je dan wel binnen.

Uiteindelijk gaan we allemaal het cirkeltje rond van doen-voelen-denken, voelen-doen-denken en denken-doen-voelen. Maar we beginnen ergens.

Ben jij in aanleg een denker, voeler of doener?

.....

.....

.....

Waarom?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Module 6. Het Nawerk

### Samenvatting en zelfreflectie

In het nawerk komt aan bod:

#### 1) Belangen-check

2) Mogelijke **terugval** nadrukkelijk benoemen.

3) **Doemscenario's** bespreken.

#### 4) Afspraken vastleggen

Met als doel: duurzame afspraken en zelfredzaamheid.

Ondernemers zijn vaak bang om dit te doen, uit angst dat de deal alsnog opbreekt! Het vergt vertrouwen dat dit juist niet zal gebeuren door deze manier van onderhandelen, maar dat het de band juist versterkt. Het geeft immers vertrouwen dat stilgestaan wordt bij de belangen van iedereen!

Hoe zit het bij jou?

- Durf je regelmatig de doemscenario's te doorvoelen?
- Voel je het als ongemakkelijk om door te vragen?
- Hoe los je dat - nu je deze training hebt gevolgd - op?



Durf je regelmatig de doemscenario's te doorvoelen?

.....

.....

.....

.....

Voel je het als ongemakkelijk om door te vragen?

.....

.....

.....

Hoe los je dat vanaf nu op?

.....

.....

.....

## Test-vragen

### Test-vragen

Welke vragen stel je om na te gaan of er nog meer verborgen belangen zijn?

Wat zijn de randvoorwaarden om te kunnen brainstormen?

Waar bestaat het 'nawerk' uit?



Welke vragen stel je om na te gaan of er nog meer verborgen belangen zijn?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat zijn de randvoorwaarden om te kunnen brainstormen?

.....

.....

.....

.....

Waar bestaat het 'nawerk' uit?

.....

.....

.....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-Opdracht

- Kijk goed om je heen:
- Met wie heb jij afspraken gemaakt, zonder het te hebben over mogelijke toekomstige problemen?
- Voel je de spanning om dat te doen, omdat je bang bent dat dat juist problemen veroorzaakt?
- Dan weet je dat er nog een verborgen belang is!
- Wat is je verborgen belang??



.....

.....

.....

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

Zijn er gebeurtenissen in je leven, waarvan je – nu achteraf erop terugkijkend – het anders had willen aanpakken? Waarom?

.....

.....

.....

.....

Is er nóg een andere manier waarop je het had kunnen doen?

.....

.....

.....

.....

Bespreek dit met de betrokkene(n), als dit enigszins mogelijk is.

## Module 7. Weerstand

### Samenvatting en zelfreflectie

Weerstand komt voor in gradaties. De manier waarop je ermee omgaat hangt van de gradatie af:

- **Interventie van het 'innerlijk kompas'** Eigen weerstand => Steeds als je merkt dat je 'erin' gezogen wordt, even terugtrekken en eigen innerlijk conflict oplossen.
- **Interventie van het goede gesprek:** meerzijdig partijdig en meerzijdig ontvankelijk zijn, aandacht hebben voor de plussen.
- **Het 1-2-3 stappenplan in werking stellen:** met meer structuur aandacht voor de argumenten, belangen en verlangens.
- **Interventie van de belangencheck:** Bij terugval in weerstand, doe je een extra belangencheck en diepgaander verlangen-onderzoek (nog een 1-2-3tje met normen/waarden, zoeker/vinder, leider/uitvoerder).
- **Kind-Puber-Volwassene en slachtoffer/dader-interventies:** Beste manier om ze snel in de 3<sup>e</sup> pijler te krijgen.
- **Interventie van de macht-onmacht-manipulatie-cirkel:** Benoemen wat er gebeurd en de doemscenario's bespreken. Als de ander niet beweegt:
- **procederen, exposeren of loslaten/opgeven**

Meest voorkomende bronnen van weerstand:

- Angst
- Motivatieverschil zoeker/vinder

(Verborgen) angst is de grootste 'dealbreaker'!

De angst kun je oplossen door het 1-2-3 stappenplan weer te volgen.

Hoe zit het bij jou?

- Wanneer was jij voor het laatst in de weerstand?
- Wanneer had je te maken met weerstand?
- Wat heb je gedaan om tot een win-win te komen?



Wanneer was je voor het laatst in de weerstand (vandaag 😊)?

(Wat zei je? Wat deed je?)

.....

.....

.....

.....

.....

Wanneer had je te maken met weerstand?

(Wat zei de ander? Wat deed de ander?)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat heb je gedaan om tot een win-win te komen?

.....

.....

.....

.....

## Test-vragen

### Test-vragen

- Welke interventies zijn er in verhouding t.o.v. de weerstand?
- Hoe ga je om met weerstand in de vorm van angst?
- Hoe werkt de macht-onmacht-manipulatie cirkel?
- Hoe kun je die doorbreken?
- Wat is 'causus' en met welke reden pas je die toe?
- Hoe werkt de slachtoffer-dader-interventie?



Welke interventies zijn er om weerstand op te lossen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe ga je om met weerstand in de vorm van angst?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe werkt de macht-onmacht-manipulatie-cirkel?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Hoe kun je deze cirkel doorbreken?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat is 'causus' en wanneer pas je dat toe?

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe werkt de 'slachtoffer-dader-interventie'?

.....

.....

.....

.....

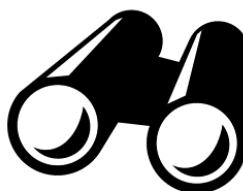
.....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-opdracht

Kijk goed om je heen:

- Met wie heb je vandaag een gesprek gehad?
- Wie zat er in de weerstand?
- Wat was de onderliggende reden?
- 1. Wie is de leider? Wie is de uitvoerder?
- 2. Wie de zoeker? Wie is de vinder?
- 3. Zien ze wat ze van de ander nodig hebben?



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

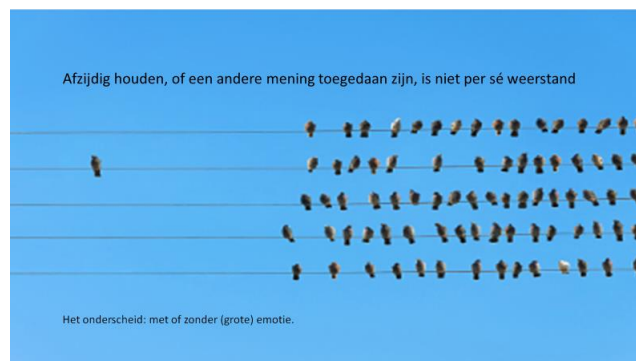
Hoe herken je weerstand in jezelf?

.....

.....

.....

.....



Is het echt weerstand of is het een 'andere mening'?

.....

.....

.....

.....

Toen je een 'andere mening' had, wat is dan in dat geval dan het 'derde' perspectief?

.....

.....

.....

Waar ben je het meeste bang voor? Wat roept de meeste angst bij je op?

.....

.....

.....

.....

## Module 8. Voorbeelden

### Samenvatting en zelfreflectie

#### Voorwerk

1. Argumenten verzamelen

2. Belangen onderzoeken

3. Verlangens vervullen

met aandacht voor:

A. basisintenties

B. leider/uitvoerder kwaliteiten

C. Zoeker/vinder kwaliteiten

D. Nieuwe elementen

#### Nawerk

Hoe zit het bij jou?

- Wat zijn jouw diepste normen en waarden?
- Het gaat om de waarom, achter de waarom...
- In welke situatie functioneer je het beste?



Wat zijn jouw diepste normen en waarden

.....

.....

.....

.....

In welke situatie functioneer je het beste?

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe zit het bij jou?

- Ben jij een leider of een uitvoerder?
- Het gaat om de waarom, achter de waarom...
- In welke situatie functioneer je het beste?



Ben je een leider of een uitvoerder?

.....

.....

.....

In welke situatie functioneer je het beste?

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe zit het bij jou?

- Ben jij een zoeker of een vinder?
- Wat is daar fijn aan?
- Heb je 'gelijkgestemden' om je heen?



Ben je een zoeker of een vinder?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat is daar fijn aan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Heb je 'gelijkgestemden' om je heen?

.....

.....

.....

.....

## Test-vragen

### Test-vragen

- Welke elementen vormen de verbinding tussen het Evolutie Systeem en het 1-2-3 stappen plan?
- Wat zijn de kenmerken van elke pijler in het Evolutie Systeem?
- Waarin voelt de vinder zich niet gehoord, gezien en gewaardeerd door de zoeker?
- Waarin voelt de zoeker zich niet gehoord, gezien en gewaardeerd door de vinder?
- Hoe zit dat bij de uitvoerders en leiders?



Welke elementen vormen de verbinding tussen het Evolutie Systeem en het 1-2-3 stappen plan?

.....

.....

.....

Wat zijn de kenmerken van elke pijler?

| 1 <sup>e</sup> Pijler | 2 <sup>e</sup> Pijler | 3 <sup>e</sup> Pijler |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                       |                       |                       |
|                       |                       |                       |
|                       |                       |                       |
|                       |                       |                       |

Waar in voelt de zoeker zich soms niet gewaardeerd door de vinder?

.....

.....

.....

.....

Waar in voelt de vinder zich soms niet gewaardeerd door de zoeker?

.....

.....

.....

.....

.....

Waar in voelt de leider zich soms niet gewaardeerd door de uitvoerder?

.....

.....

.....

.....

Waar in voelt de uitvoerder zich soms niet gewaardeerd door de leider?

.....

.....

.....

.....

.....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-opdracht

- Met wie heb je vandaag (of gister) een gesprek gehad:
- 1. In welke pijlers (bewustzijnsniveaus) zitten de betrokkenen?
- 2. Wat waren de onzichtbare belangen/verlangens?
  - Ging het om basisintenties (pijlerverschillen)?
  - Ging het om zoeker/vinder verschillen?
  - Ging het om leider/uitvoerder verschillen?
- 3. Heb je gezocht naar nieuwe elementen? Wat waren die?



.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

Zijn je diepste normen en waarden anders dan je eerst dacht?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kijk je nu anders naar de mensen om je heen?

.....

.....

.....

.....



## Module 9. Methode of levenswijze?

### Samenvatting en zelfreflectie

- Elke dag zijn er talloze grotere en kleinere keuzes te maken.
- Al deze keuzes zijn kleine innerlijke conflictjes.
- Zo heb we ook talloze grotere en kleinere conflictjes met onze omgeving.
- Hoe alerter (bewuster) je hiervan bent, hoe leuker en makkelijker het wordt!
- Meningsverschillen groeien niet meer uit tot conflicten en je krijgt steeds meer oog voor de nuances en je eigen innerlijk kompas.
- Je laat je niet meer beperken door angst, waardoor je ontwikkeling een vlucht neemt!

Met alle voordelen van dien!

- Door overzicht en inzicht
- Meer invloed en impact
- Creatieve Oplossingen
- Goede verbinding in contacten
- Weerstand oplossen
- Betere resultaten

Het hebben van een 'breder' gezichtsveld en overview is zeker niet vanzelfsprekend. Je cliënten/klanten hiervan bewust maken, helpt om ze er de waarde van in te laten zien.

Hoe zit het bij jou?

- Vind je het ongemakkelijk om je meerwaarde op dit vlak zichtbaar te maken?



Vind je het ongemakkelijk om je meerwaarde op dit vlak zichtbaar te maken?

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe zit het bij jou?

- Vind je het interessant om hierbij stil te staan?
- Wil je in dit leven 'alles aanpakken', zodat je niet meer in cirkeltjes blijft draaien?



Vind je het interessant?

.....

.....

.....

.....

Wil je 'alles aanpakken'?

.....

.....

.....

.....

## Test-vragen

### Test-vragen

- Wat zijn de drie vragen die je in elke situatie kunt stellen?
- Waarom is het belangrijk je Toegevoegde Waarde te laten zien?



Welke drie vragen kun je in elke situatie stellen om een optimale(re) uitkomst te krijgen?

.....

.....

.....

.....

Waarom is het belangrijk je Toegevoegde Waarde te laten zien?

.....

.....

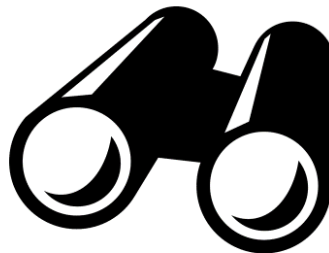
.....

.....

## Huiswerkopdracht

### Huiswerk-opdracht

- In welke situatie had je vandaag of gister de drie vragen kunnen stellen?
- Doe dit alsnog voor jezelf.



Wat was de situatie waarin je vandaag of gister de drie vragen had kunnen stellen (maar het niet gedaan hebt)?

.....

.....

.....

.....

Stel ze alsnog (en geef het antwoord)

1.....

.....

.....

.....

2.....

.....

.....

.....

3.....

.....

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

Hoe kun je sturen zonder te sturen?

.....

.....

.....

.....

Hoe kun je je Toegevoegde Waarde laten zien, zonder je waarde weg te geven?

.....

.....

.....

.....

## Module 10. Samenvatting

### Samenvatting en zelfreflectie

Het 1-2-3 stappen plan: de laatste keer:

#### Voorwerk

1. Argumenten verzamelen
2. Belangen onderscheiden
3. Verlangens verheffen

#### Nawerk

Erkenning = gelijk geven!

De ander heeft gelijk! Ga helemaal in zijn visie en zie het en erken het.

Erken diens:

- A. Basisintenties => normen en waarden (plussen)
- B. Kwaliteiten als Leider en Uitvoerder => samenwerken geeft beste resultaten!
- C. Kwaliteiten als Zoeker en Vinder => begrip geeft verbinding

Weerstand = op te lossen!

De ander behartigt zijn belang. Dit belang is de ingang naar een betere oplossing. Door het om te buigen naar een verlangen, komt de oplossing in zicht.

Alledaagse situaties en persoonlijke groei

Elke dag opnieuw in talloze situaties gaan we steeds door de 1-2-3 zodat we leren om in staat zijn om langdurig, stabiel in de 3<sup>e</sup> pijler te blijven.

| 1.                   | 2.                   | 3.                     |
|----------------------|----------------------|------------------------|
| VERZAMELEN (+)       | ONDERSCHEIDEN (+)    | VERHEFFEN (+)          |
| ARGUMENTEN           | BELANGEN             | VERLANGEN              |
| FEITEN               | PERSPECTIEVEN        | NIEUWE ELEMENTEN       |
| ENE KANT             | ANDERE KANT          | NOG EEN KANT           |
| THESE                | ANTI-THESE           | SYNTHESE               |
| LYMBISCH SYSTEEM     | NEOCORTEX            | PREFRONTALE CORTEX     |
| KIND                 | PUBER                | VOLWASSENE             |
| SLACHTOFFER OF DADER | SLACHTOFFER EN DADER | SLACHTOFFER NOCH DADER |

Hoeveel perspectieven zie jij in de meeste situaties?

.....

.....

.....

.....

## Bonusopdracht voor verdere verdieping

Nu zelf aan de slag!

- Geen excuses meer.
- Vanaf nu weet je dat je het kunt oplossen!
- Loop je toch tegen problemen aan.
- Schroom niet contact op te nemen:
- Boek een kosteloze **analyse-sessie** via [www.limitlessmediation.com](http://www.limitlessmediation.com)
- Laat mij jouw 1-2-3 situaties en oplossingen weten en verdien een plaatsje in één van de boeken "Netelige Kwesties", "Hoe de manager ..." of "Scheiden is Leiden".

## Nog meer groeien?

- Is je doel niet alleen problemen op te lossen om zekerheid te ervaren  
1<sup>e</sup> pijler – pijn gemotiveerd
- Maar bewust de 'andere kant' kiezen te leven om vrijheid te ervaren  
2<sup>e</sup> pijler – plezier gemotiveerd
- En inzicht te zoeken in alle situaties om eenheid te beleven  
3<sup>e</sup> pijler – inzicht gemotiveerd

---

Kijk op [LimitlessMediation.com](http://LimitlessMediation.com) voor het vervolg-  
aanbod voor  
'limitless' groeien en ondernemen.

## Tot Slot

### Altijd op zoek naar voorbeelden!

- Ik ben altijd op zoek naar dagelijkse voorbeelden van 1-2-3tjes.
- Laat me de jouwe weten en misschien komen die dan wel in één van mijn nieuwe boeken:  
"Bemiddelend Werken", "Netelige Kwesties!", "Scheiden is Leiden"
- En jij in het dankwoord!
- Volg de ontwikkelingen door te linken op linkedin of facebook!
- hildekroon@gmail.com



## Antwoorden op de Test-vragen

### Module 1. De Basis

**Wat zijn de drie stappen om te komen tot oplossing van conflicten?**

1. Argumenten verzamelen
2. Belangen onderzoeken
3. Verlangens verheffen

**Wat doe je vooraf? Wat doe je achteraf?**

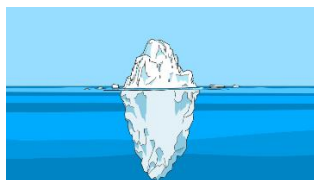
Voorwerk: commitment onderzoeken/veilige setting creëren

Nawerk: Belangencheck & Doemscenario's bespreken

**Wat is het verschil tussen oorzaak en oorsprong?**

Oorzaak: dat wat zichtbaar is, benoemd wordt.

Oorsprong: dat wat onzichtbaar is, niet benoemd wordt (onderliggende intentie)



**Wat is de sleutel tot het oplossen van conflicten?**

Erkenning geven (voor de ander zijn gelijk)

**Wat zijn de drie 'onzichtbare' onderdelen waarop je de sleutel toepast?**

- A. Basisintenties (met de daaruit voortvloeiende normen en waarden)
- B. Kwaliteiten als leider/uitvoerder
- C. Kwaliteiten als zoeker/vinder



## Module 2. Het Voorwerk

**Noem de drie vragen die je vooraf stelt voordat je een gesprek over een conflict aangaat?**

1. Hebben/ervaren jullie een gezamenlijk probleem?
2. Wil je het probleem oplossen? 3
3. Geloof je dat er een oplossing mogelijk is, ook al zie je nu (nog) niet direct hoe?

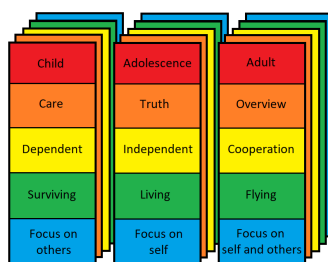
**Noem de drie belangrijkste punten die aandacht nodig hebben in een goed gesprek:**

1. Erkenning (luisteren, begrip tonen, gelijk geven)
2. Ontvankelijk zijn (eigen kwetsbaarheid tonen)
3. Aandacht voor het 'wij' (eerste stap naar meerzijdig partijdig zijn) zoeken naar de win-win oplossing voor iedereen, waarbij de belangen en verlangens van alle betrokkenen een plek krijgen.

## Module 3. De Argumenten-Oorlog

**Waarom is het Evolutie Systeem een Universeel Multidimensionaal Groeimodel?**

Universeel: het 1-2-3 stappenplan voor ontwikkeling geldt voor iedereen én voor producten, diensten, methoden en processen.



## Hoe herken je de Argumenten-Oorlog?

Het is 'welles' en 'nietes'.

Het gesprek blijft heen en weer gaan, waarbij ieder zijn eigen mening ventileert, zonder de verbinding met de ander te zoeken.

We ervaren emoties zoals onmacht, boosheid, verdriet



## Hoe kom je uit de Argumenten-Oorlog?

De ander gelijk geven in zijn argumenten en het 'slachtoffer' zijn.

De argumenten ombuigen (verwoorden) als belangen

## Noem tenminste 3 conflict-oplossingsmethoden en plaats ze in het Evolutie Systeem<sup>4</sup>

| 1 <sup>e</sup> pijler   | 2 <sup>e</sup> pijler             | 3 <sup>e</sup> pijler |
|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| Procederen              | Onderhandelen                     | be)middelen           |
| Geweldloze Communicatie | Transformatieve Conflictoplossing | Deep Democracy        |

<sup>4</sup> Ben je geïnteresseerd in andere (conflict oplossings)methoden? Kijk de Mediation Mastrclass, die is toegevoegd als bonusvideo.

## Module 4. Belangen-Onderzoek

### **Hoe herken je de puber-fase?**

- Weerstand en afzetten tegen de 'gevestigde' orde
- Experimenteren met 'dader'-gedrag
- Focus op jezelf
- Wens om te leven, vrijheid en onafhankelijkheid te ervaren



### **Hoe ga je van kind- naar puber-fase?**

In een conflictsituatie ga je de argumenten ombuigen naar belangen door de argumenten op een andere manier te verwoorden.

Om de argumenten te verwoorden als belangen is het handig om te begrijpen en te vragen naar waarin mensen erkend (gehoord, gezien en gewaardeerd) willen worden.

Dit zal altijd te maken hebben met:

- de basisintenties van hun pijler
- hun kwaliteiten als leider/uitvoerder
- hun kwaliteiten als zoeker/vinder

### **Welke vraag stel je het beste als je om nog diepere belangen naar boven te halen?**

De vraag: "Wat maakt dat je .....?"

Deze vraag wordt minder veroordelend ervaren dan de vraag:

"Waarom wil je .....?"

Het geeft dus meer ruimte om te komen tot het onderliggende belang.

## Module 5. Verlangens Verheffen

**Welke vraag stel je om nog diepere verlangens naar boven te halen?**

Wat zou je het liefste willen ervaren?

**Hoe maak je de overgang van belangen naar verlangens?**

We gaan nu de belangen ombuigen naar verlangens, door ze te verwoorden in termen van de positieve aspecten van de basisintenties/leider/uitvoerder/zoeker/vinder.

**Wat zijn de ingrediënten voor een gedragen oplossing?**

Een gedragen oplossing is een bestaande oplossingen met daaraan nieuwe elementen toegevoegd of een helemaal nieuwe oplossing, waarin alle belangen en verlangens door nieuwe elementen.

## Module 6. Nawerk

**Welke vragen stel je om na te gaan of er nog meer verborgen belangen zijn?**

De “Wat als .....?” – vragen.

Zo ga je zoveel mogelijk doemscenario's langs.

**Wat zijn de randvoorwaarden om te kunnen brainstormen?**

- Iedereen is erkend in zijn argumenten en belangen
- De verlangens zijn besproken

**Waar bestaat het ‘nawerk’ uit?**

- Belangencheck: zijn alle belangen en verlangens meegenomen in de oplossing?
- Doemscenario's bespreken: wat gaan we doen als .....

## Module 7. Weerstand

### Welke interventies zijn er om weerstand op te lossen?

- **Interventie van het 'innerlijk kompas'** Eigen weerstand => Steeds als je merkt dat je 'erin' gezogen wordt, even terugtrekken en eigen innerlijk conflict oplossen.
- **Interventie van het goede gesprek:** meerzijdig partijdig en meerzijdig ontvankelijk zijn, aandacht hebben voor de plussen.
- **Het 1-2-3 stappenplan in werking stellen:** met meer structuur aandacht voor de argumenten, belangen en verlangens.
- **Interventie van de belangencheck:** Bij terugval in weerstand, doe je een extra belangencheck en diepgaander verlangen-onderzoek (nog een 1-2-3tje met normen/waarden, zoekervinder, leider/uitvoerder).
- **Kind-Puber-Volwassene en slachtoffer/dader-interventies:** Beste manier om ze snel in de 3<sup>e</sup> pijler te krijgen.
- **Interventie van de macht-onmacht-manipulatie-cirkel:** Benoemen wat er gebeurt en de doemscenario's bespreken. Als de ander niet beweegt:
- **procederen, exposeren of loslaten/opgeven**

### Hoe ga je om met weerstand in de vorm van angst?

Het 1-2-3-stappenplan gebruiken:

1. Verzamelen: De angst benoemen en erkennen
2. Onderscheiden: Is de angst reëel? Wat gebeurt er dan echt? Wat is de andere kant?
3. Verheffen: Wat is de positieve kant ervan als hetgeen waar je bang voor bent zou gebeuren?

### Hoe werkt de macht-onmacht-manipulatie-cirkel?

We ervaren dat de ander de 'macht' heeft en dat wij 'machteloos' zijn. Hierdoor gaan we – meestal onderhuids – manipuleren, om alsnog het gevoel

van controle over de situatie terug te krijgen. We gaan dan zelf handelen om de macht te krijgen, wat bij de andere weer een onmacht oproept en manipulatie gedrag ontketend.

### **Hoe kun je deze cirkel doorbreken?**

We doorbreken deze cirkel door ons eigen 'innerlijk' conflict rond het machteloze gevoel op te lossen, met het 1-2-3 stappenplan:

1. Wanneer voel ik mij machteloos?
2. Wat maakt dat ik machteloos ben? Ben ik wel echt machteloos?
3. Wat zou ik anders kunnen doen?  
(erkenning geven, belangen en verlangen van de ander onderzoeken, nieuwe elementen zoeken voor een win-win oplossing)

### **Wat is 'causus' en wanneer pas je dat toe?**

De causus is het één op één gesprek met de bemiddelaar (mediator), waarin wordt stilgestaan bij de eigen argumenten, belangen en verlangens, om deze daarna op een rustige manier te kunnen verwoorden richting de ander.

### **Hoe werkt de 'slachtoffer-dader-interventie'?**

1. Erkennen van het slachtoffer gevoel en de rechtvaardiging daarvan.
2. Vragen naar waar het slachtoffer ook de dader zou kunnen zijn?
3. Benoemen dat slachtoffer en dader identificaties zijn waar we bovenuit kunnen stijgen.

## **Module 8. Voorbeelden**

### **Welke elementen vormen de verbinding tussen het Evolutie Systeem en het 1-2-3 stappen plan?**

Verzamelen- Onderscheiden-Verheffen

### Wat zijn de kenmerken van elke pijler?

| 1 <sup>e</sup> Pijler | 2 <sup>e</sup> Pijler | 3 <sup>e</sup> Pijler    |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Zorg                  | Waarheid              | Overzicht                |
| Afhankelijk           | Onafhankelijk         | Samenwerken              |
| Overleven             | Leven                 | Vliegen                  |
| Focus op anderen      | Focus op zelf         | Focus op zelf en anderen |

### Waarin voelt de zoeker zich soms niet gewaardeerd door de vinder?

Hoe goed de zoeker aan zichzelf werkt.

### Waarin voelt de vinder zich soms niet gewaardeerd door de zoeker?

Hoe goed de vinder de eigen weg bewandeld.

### Waarin voelt de leider zich soms niet gewaardeerd door de uitvoerder?

Voor zijn goede ideeën en hoe belangrijk die zijn.

### Waarin voelt de uitvoerder zich soms niet gewaardeerd door de leider?

Voor het zien van de details en hoe belangrijk die zijn.

## Module 9. Methode of Levenswijze?

### Welke drie vragen kun je in elke situatie stellen om een optimale(re) uitkomst te krijgen?

1. Wat gebeurt er?
2. Waarom gebeurt het?
3. Hoe kan het anders?

### Waarom is het belangrijk je Toegevoegde Waarde te laten zien?

Je cliënten ervan bewust maken dat het hebben van een groter perspectief niet vanzelfsprekend is, 'werk' vraagt en tot betere oplossingen leidt, zodat het gewaardeerd wordt.