

Presentatie

Samenhang & Integratie

door

SMART Relationeel Samenwerken

met

Presteren door Sociale Interactie

DEMO Platform bijeenkomst 25 mei 2009

- door Theo Severien / 06-41045212 / theo.severien@sweetsolutions.nl -

Context

Integraal denken, doen, voelen, zien, horen

	IQ	EQ	SQ	CQ	Verlichting

Context

Integraal denken, doen, voelen, zien, horen

	IQ	EQ	SQ	CQ	Verlichting

V
I
S
I
E

Context

Integraal denken, doen, voelen, zien, horen

	IQ	EQ	SQ	CQ	Verlichting

V
I
S
I
E

S
E
N
S
I
E

Context

Integraal denken, doen, voelen, zien, horen

	IQ	EQ	SQ	CQ	Verlichting
	V I S I E	S E N S I E	E S S I E	C E S S I E	

*Als de ijzeren vogel vliegt en paarden
op wielen lopen, zal het Tibetaanse
volk als mieren over de wereld worden
verspreid en zal de dharma het land
van de roodgezichten bereiken.*

Padmasambhava, achtste-eeuwse Indiase
goeroe en stichter van het eerste Tibetaanse
klooster

Als de wet er is, is het kunstje bekend

Wat mij betreft tackelt de 6+5-regeling vee belangrijke punten. Allereerst houdt het de nationale voetbalcultuur in stand, waardoor het Nederlands elftal niet wordt uitgehold, zoals de laatste jaren met landen als Schotland en Engeland is gebeurd.

Verder pakt de regel de kinderhandel bij de wortel aan, waardoor dit probleem eenzijdig serieus kan worden aangepakt. Daar komt ook het probleem in het VVD-voorstel. Je verplicht je de clubs om via de 6+5-regel zelf opgeleide spelers op te stellen, dan heb je een situatie in de hand waarbij talenten in plaats van op 15-jarige leeftijd al op hun tiende of elfde uit hun vertrouwde omgeving weg worden gehaald.

Dan kan je wel allerlei manieren verzin-



door **Johan Cruijff**



nen om je toch aan de wet te houden, maar meestal los je het daarmee niet op. Of zoals een bekend Spaans spreekwoord zegt: 'Als de wet er is, is het kunstje al bekend'.

Bovendien hebben we het hier over een verkeerde inschatting die door de politiek

is gemaakt. Dan moet je daar niet omheen draaien, maar zorgen dat die fout weer goed wordt gemaakt.

Maar de discussie op zich is natuurlijk prima. En omdat ik geen officiële functie heb, kan ik roepen en zeggen wat ik wil. Daarna kan iemand als Platini het op zijn manier weer doortrekken richting de politici die erover beslissen. Dat doet hij trouwens op een prima manier.

Goed is in ieder geval, dat steeds meer het besef ontstaat hoe belangrijk de sport eigenlijk is. Vanuit de sport kunnen zoveel oplossingen worden aangereikt, waar we in het dagelijkse leven profijt van hebben, dat het terecht eindelijk heel serieus wordt genomen.

OMPPELT ANDERLECHT VANAF STRAFSCHOPSTIP IN

de... ..

Met onze missie en visie willen wij onderstrepen wie en wat we zijn.
Door te werken vanuit de basisprincipes:

- resultaatgericht werken
- eerlijk en integer handelen
- kwaliteit leveren
- passie en betrokkenheid tonen
- initiatiefrijk te zijn

vergroten wij het succes.

Business Unit

Samenhang & Integratie

door SMART Relationeel Samenwerken

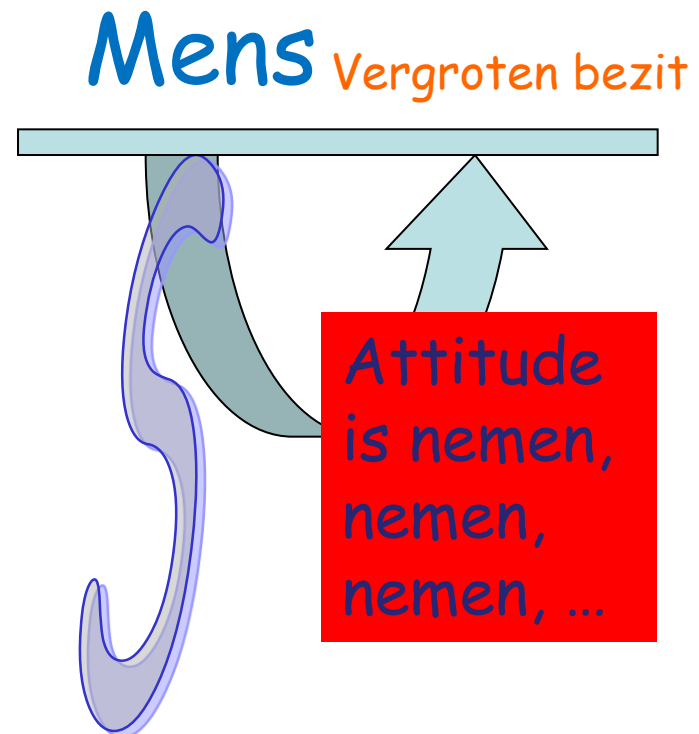
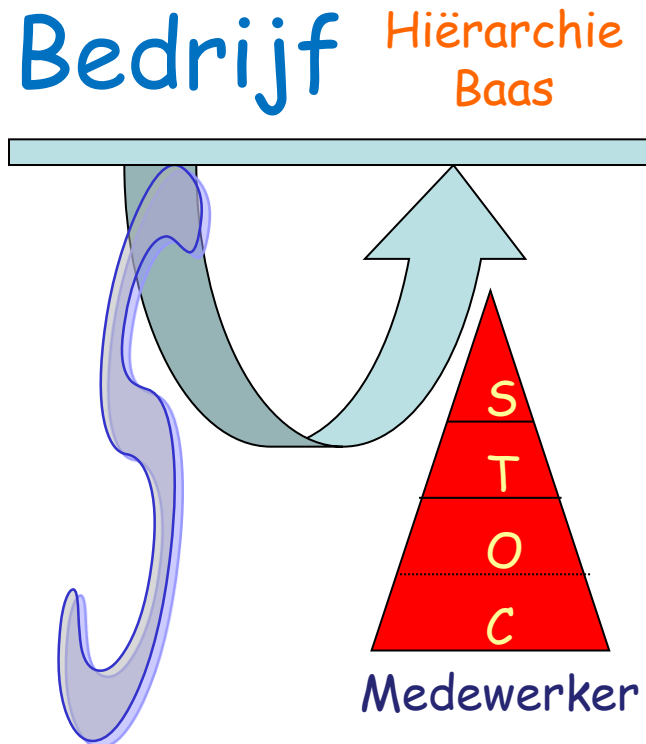
Contextverschuiving met eeuwwisseling

Van : Industriële Revolutie

Naar: Humane Evolutie

De analyse

*Huidige bedrijfsbesturingsconcepten en mensontwikkeling
staan aan de top van hun S-curves*



Hiërarchie

- Hiërarchie kan te ver doorschieten
 - Monddood maken / worden van het individu
- Eilandvorming
 - Leidt tot niet samenwerken
- Entameert individualisering
- Blokkeert verandering
- Schrikt innovatie en creativiteit af

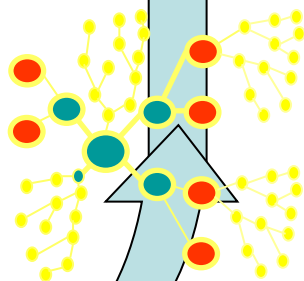
These -> Synthese <- Anti-these

- These: Te veel hiërarchie
- Anti-these: Te weinig hiërarchie
- Synthese: Relationeel Samenwerken

De doorbraak

Bedrijf

Relationeel Model

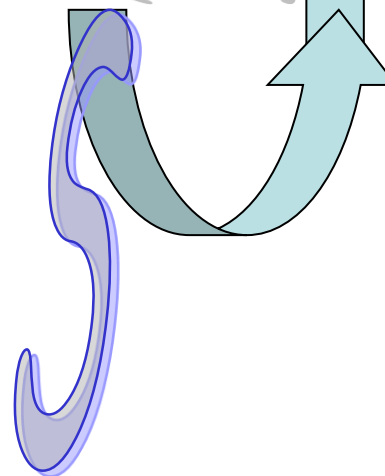


Samenwerkingsorganisatie
of
Gemeenschapsorganisatie

Mens

Relatie en service
gericht

dien(stb)aar



Constateringen

- Wij zien mensen niet meer binnen de huidige bedrijfshierarchie samenwerken.
- Mensen gaan steeds meer vanuit eigen innerlijke behoefte een (werk)relatie aan met de omgeving.
- De beloning die men daarvoor krijgt wordt bepaald door het effect dat de relatie tot stand brengt - *basis is elkaar geven en gunnen, wat leidt tot gezamenlijk voldoende krijgen!*
- Vanaf nu zien wij steeds meer de noodzaak tot dit soort van samenwerkingen ontstaan.

Visie

- Door het creëren van relationele samenwerking in organisaties wordt het resultaat van de organisatie positief beïnvloed.
- Groeipotentie kan tot bloei komen.

$S_{\text{mart}} R_{\text{elationeel}} S_{\text{amenwerken}} (1+1) = 2^{\text{bewust}}$

Samenwerking vanuit essentie en intentie!

- Zingeving
- Beschouwinggebied
- Context
- Verwachtingen
- Beïnvloedingen

Hoofdaandachtspunten relationeel samenwerken

- Relaties
- Bewust zijn
- Zelfbeseft

Drie realiserende rollen

- Inspirator
- Organisator -> Architect
- Transformator

"SMART Relationeel Samenwerken™"

- SMART
 - Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden
 - Slim (onmogelijkheden mogelijk maken)
- Relationeel
 - Bewust van onze relaties en onderlinge afhankelijkheden (helder door context)
- Samenwerken
 - Op weg naar hetzelfde doel -> verwachtingen
 - Wat doe ik en wat doe jij -> beïnvloeding
 - Wat lever ik en wat lever jij -> componenten

SMART van "hogere" orde

- Sociaal
- M&M relaties
 - Mens-Mens, Mens-Middel, Middel-Mens. Middel-Middel
- Acceptatie
 - Afgestemd
- Relatie bewust
 - Context management
- Toegevoegde waarde samenleving
 - Maatschappelijk , ecologisch verantwoord

Met onze missie en visie willen wij onderstrepen wie en wat we zijn.
Door te werken vanuit de basisprincipes:

- resultaatgericht werken
- eerlijk en integer handelen
- kwaliteit leveren
- passie en betrokkenheid tonen
- initiatiefrijk te zijn

vergroten wij het succes.

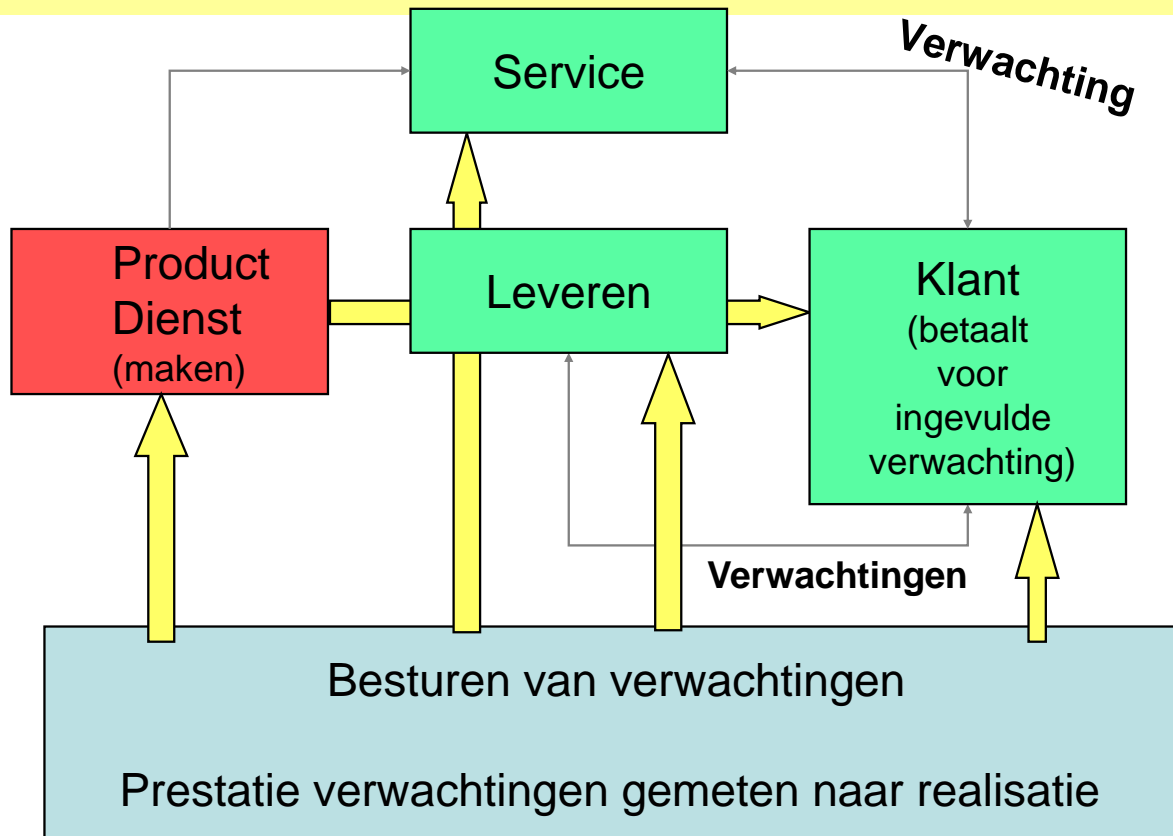
Onze missie

Wij willen met onze kennis, kunde, ervaring, maar vooral attitude, ondersteuning bieden aan bedrijven en individuen bij het verkrijgen van balans tussen de organisatiedoelstelling en het relationele samenwerkingsverband (vooral de relatie met jezelf).

Terug naar de essentie van het bedrijf en de intentie van de mensen die er werken!

Business Model SRS

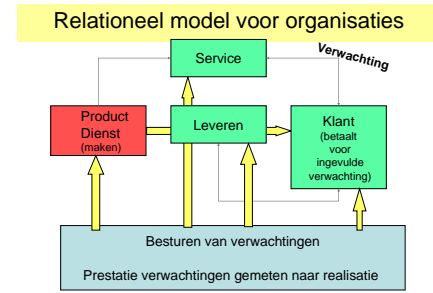
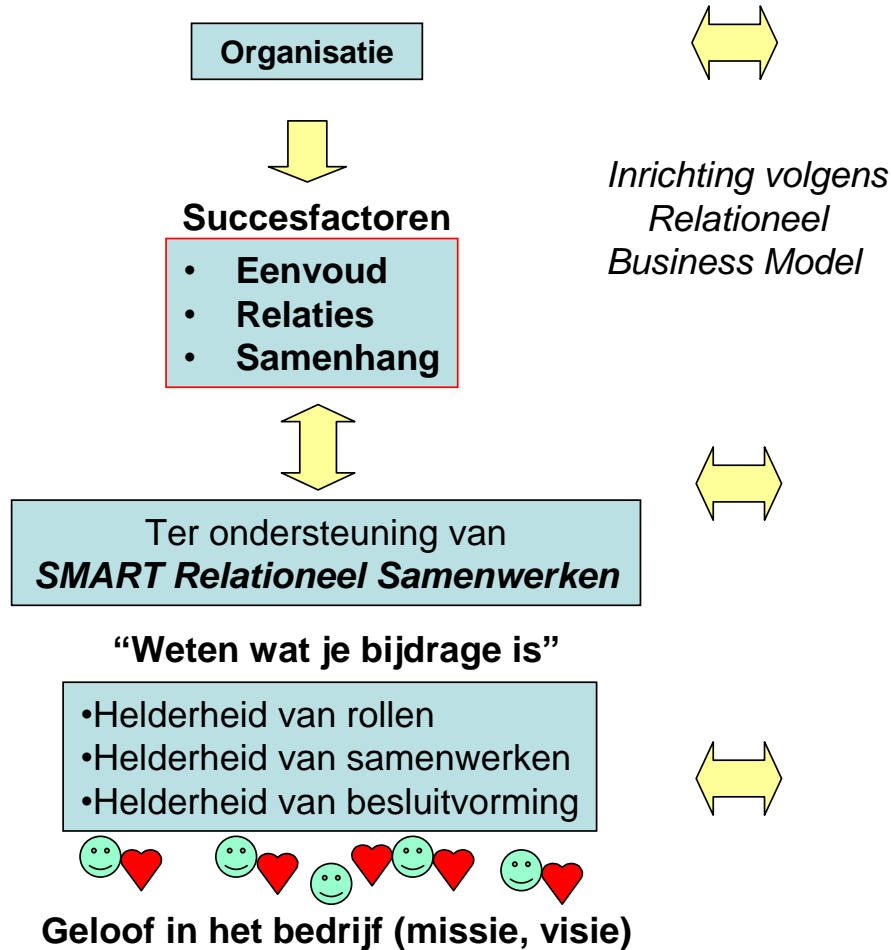
Relationeel model voor organisaties



Verander Model
+
perspectief

SRS

Geloof in de medewerkers (missie, visie)



Organisch groei perspectief
+
Organisatie als menselijk wezen
(Essentieel voor SRS)

Persoonlijke Missie

- Wie ben ik?
- Wat is mijn levensfilosofie?
- Wat zijn mijn overkoepelende levensdoelen?
- Waarvoor leef ik?
- Wat zijn mijn diepste aspiraties?
- Waarom doe ik wat ik doe?
- Wat zijn mijn unieke talenten?
- Waar sta ik nu?
- Wat zijn mijn kernovertuigingen?



Persoonlijke Visie

- Waar ga ik naartoe?
- Welke waarden en principes geleiden me op weg daar naartoe?
- Wat wil ik helpen realiseren?
- Wat wil ik bereiken?
- Wat zijn mijn intenties op lange termijn?
- Wat is mijn ideaal?
- Waar sta ik voor?
- Waar geloof ik in?
- Naar welke bijdrage aan de samenleving streef ik?
- Hoe wil ik me in de samenleving onderscheiden?
- Hoe kijk ik naar mijzelf

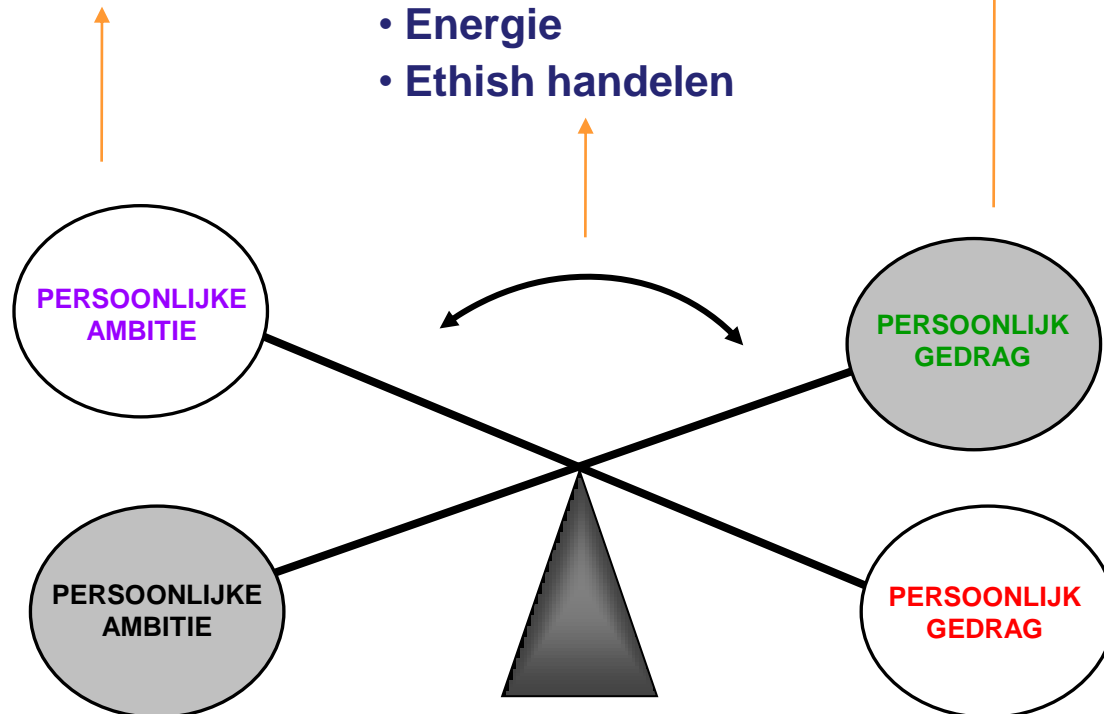


Balans tussen persoonlijke ambitie en gedrag

- Onzichtbare gedragspatronen
- Hoger niveau van bewustzijn
- Intenties, identiteit
- Persoonlijke drijfveren
- Zelfbeeld en zelfkennis

- Geweten
- Innerlijke rust
- Charisma
- Geloofwaardigheid
- Energie
- Ethisch handelen

- Zichtbare gedragspatronen
- Huidig handelen



Klant- / bedrijf- / mens-relatie model

SRS

