



## **Ben jij aanwezig? In verbinding door presence**

### **In verbinding door presence**

We zaten in een kring en iedereen vertelde hoe hij of zij de ochtend had ervaren, wat de essentie voor hem of haar was. Als dialoogleider was het mijn rol om diepgang in de dialoog te krijgen en te zorgen dat iedereen gehoord en gezien werd. Bij de eerste drie mensen werden er al heel persoonlijke en emotionele dingen gezegd. Wel was de spanning voelbaar en was er de neiging om op hoofdniveau te vertellen wat ze emotioneel hadden ervaren. Al heel mooi, maar ik voelde dat het fijn zou zijn als ze een laagje dieper kwamen, dat datgene wat ze zeiden geïncorporeerd was. Dat ze doorvoelde wat ze zeiden en meer in hun lijf

zakten. Dan was het ook voor de anderen minder spannend om zichzelf te laten zien. Van mij mocht het, maar hoe ontstaat dat nou? De gedachte kwam bij me langs om het te benoemen, maar nee ... ik wilde ook het proces niet verstoren. En toen was het er ineens, de sfeer veranderde compleet. Wendy nam het woord en ging vertellen hoe voor haar de ochtend was geweest. Ze begon te vertellen... en stokte, er kwam een emotie, een traan, ze doorvoelde de emotie en er kwam nog een traan en na een minuutje ging ze vertellen. Het was alsof het uit haar tenen kwam, alsof alle cellen spraken, ze haar binnenste naar buiten keerde. Ze was er volledig met alles erop en eraan. Volledig aanwezig. Ze had een volledige presence. De energie in de ruimte die eerst een beetje hoog was van de spanning en op hoofdniveau bleef hangen, zakte in één keer naar de grond. En iedereen was ineens volledig aanwezig en met volle aandacht bij het verhaal. De dialoog stond daarna als een huis. Andere mensen volgden, sommige met een traan, anderen zonder, maar wel met een grotere mate van aanwezigheid.

Dit artikel gaat daar over: 'presence', oftewel volledig aanwezig zijn. Enerzijds in het waarnemen van de sfeer die er is, daarmee omgaan en jouw aanwezigheid daarin behouden. En anderzijds hoe door jouw aanwezigheid er ook weer een andere energie of sfeer om jou heen ontstaat, door jouw presence.

Het is steeds een balans tussen 'jezelf zijn en jezelf laten zien' en aansluiting hebben met de ander. Wie het lukt zo'n verbinding te maken met de ander, is in staat goed bij zichzelf te blijven en tegelijk aansluiting te hebben bij de ander of de groep.

## **In het theater**

Een goed voorbeeld van mensen met presence, jezelf laten zien en aansluiting hebben, vind je in het theater. In het theater kijk je naar een cabaretier of luister je naar een operazanger of een solist in het koor en je wordt geraakt terwijl je op rij 35 zit. Deze cabaretier, operazanger of solist vult het theater als het ware met zijn of haar energie. Tussen cabaretiers zit een enorm verschil. De één is heel open en laat zichzelf helemaal zien, waardoor de rillingen over je lijf lopen. De ander bereikt je lach door sarcasme. Je heb dan geen 'contact' met de cabaretier, maar contact met het masker van sarcasme. Zo'n cabaretier maakt grappen over van alles en nog wat en trekt het in het ridicule, wat veel lachers oplevert of een gevoel van plaatsvervangende schaamte. Deze cabaretier is niet open of authentiek en laat niet zichzelf zien, maar houdt de grap tussen hem en het publiek. Het charisma en de aantrekkingskracht van zo'n cabaretier is niet zo groot als bij iemand die zijn oprechte emotie laat zien en voelen. Zoals de clown, die succesvol is als hij zijn ware emotie laat zien.

## **De clown**

Bij een clown is 'zichzelf laten zien' hét instrument om contact te maken, een lach en een traan bij het publiek teweeg te brengen. Als de clown zijn ware emotie laat zien is hij vertederend of lachwekkend, hij houdt zijn emotie niet voor zichzelf, hij deelt hem en heeft daardoor contact met zijn publiek. De angst die hij tegenkomt in dit proces zal hij los moeten laten, anders sluit hij zich af en valt er niets te lachen en wordt zijn act gemaakt en dat herkent iedereen. Ik heb het dus niet over de clown die zijn rare pak als bescherming gebruikt om zichzelf achter te verschuilen. Ik heb het dan over de clown die heel oprecht is en zijn innerlijk wereld deelt met het publiek. De clown is er volledig van

overtuigd dat hij alles kan. Terwijl de clown in vol ornaat een pirouette staat te draaien, struikelt hij over zijn eigen schoenveter. Het moment dat hij helemaal uit balans is, is een heel emotioneel moment en dat deelt hij met zijn publiek. In energie bestaat het succes van een clown uit zijn openheid waarbij er niks tussen hem en zijn publiek zit. Hierdoor voelen de mensen in het publiek wat er omgaat in de clown en voelen ze zich geraakt. In het theatervak zegt men dan ook dat het clowns vak het moeilijkste is om te leren.

### **Iedereen is verbonden met elkaar, met onzichtbare lijntjes, met of zonder woorden**

Zoals een clown met zijn presence, zijn energie (vreugde, verbazing) de mensen op zijn eigen en unieke manier raakt, zo doe jij als mens dit ook als je een ruimte binnenloopt. De ene keer is je uitstraling wat sterker dan de andere, maar iedereen heeft een uitstraling. En het effect dat je hebt op bepaalde mensen zal anders zijn dan het effect van jouw collega op dezelfde mensen. Het kan zijn dat je het harnas van een collega openbreekt en dat je de hardste bikkellucht recht in het hart raakt. Ook kan je het effect op anderen hebben dat zij hun façades opwerpen.

Toen ik begon met het begeleiden van dit team, samen met mijn collega Eric, had het woord presence voor mij nog niet zoveel lading. Een beetje raar op zich, omdat ik er dagelijks mee werk. Totdat ik met Eric werkte en hij het steeds noemde. Ik geef les in intuïtieve ontwikkeling en daar ben ik steeds in verbinding met de essentie van de les en met de studenten. Soms met woorden, maar vooral in de energie. Ik voel wat er speelt. Of ze het spannend vinden, ze de draad kwijt zijn of dat ik pauze moet houden, of juist doorpakken. Eigenlijk lees ik continu 'intuïtief' de energie. Daarnaast doe ik veel in mijzelf; als het bijvoorbeeld spannend

is, dan maak ik in mijzelf meer ruimte voor vertrouwen. Word ik rustiger. De studenten voelen dat en hervinden ook weer hun vertrouwen. Eric noemde dit presence, als bewust aanwezig zijn. Hij heeft niet een intuïtieve opleiding als achtergrond en leest niet de energie zoals ik, maar luistert bewust naar degene die spreekt en onthoudt wat wordt gezegd. Als er dan iets is wat hem opvalt in bijvoorbeeld de manier waarop iemand iets zegt, of in datgene wat iemand zegt, dan geeft hij dat terug. Soms als constatering en dan kan de ander ermee doen wat hij wil. Hij kijkt of datgene wat hij zegt aankomt en that's it. En soms is hij wat strenger en benoemt het leerpunt van het team, wat het effect is en waarom dat wel of niet werkt.

Het valt mij op dat wij een heel andere manier van werken hebben, niet beter of slechter, anders. Dit is echt zijn manier en voor sommigen werkt deze manier heel goed. Bij mij ook, het is alsof ik even wakker wordt geschud, zo van 'ja, dat klopt, dat is helemaal waar wat je zegt, heel helder!'. Nu zou ik dat ook kunnen gaan proberen, maar dat voelt niet als een vertrouwde jas. In plaats van feedback geven, komt bij mij meteen een idee op voor een oefening! Ik heb meteen een idee hoe ik ze verschillende situaties wil laten ervaren, zodat ze zelf kunnen ervaren wat het effect van een bepaalde manier van communiceren is en ze kunnen ervaren wat voor hen het meest klopt. Ik ontwikkel dan ook graag het 'eigen weten' van iemand, het bewustzijn. De weg ernaartoe is anders, maar we komen op hetzelfde punt van inzicht uit.

Alles is met elkaar in verbinding. Alle mensen in een bedrijf zijn met onzichtbare lijntjes verbonden met elkaar, ze vormen een groep. In een team is dat duidelijk voelbaar, als er iemand binnenkomt met een slecht humeur of alleen maar kritiek heeft, dan is dat voor de rest van het team voelbaar en voor dat je het weet bleek het besmettelijk. Een organisatie

is een grote bal van energie en sfeer. Net als een mens energie is. Deze staat op, eet een boterham en gaat naar zijn werk met het humeur en de motivatie van dat moment. Komt met een enthousiast of minder enthousiaste energie op zijn werk en gaat aan de slag. En dat geldt ook voor de andere teamleden. Praat met een manager en hij kan daar over vertellen, dat dit elke dag anders is en dat het succes is voor een heel groot deel afhankelijk is van de energie van de medewerkers, de mate van gerichtheid en de mate van samenwerking.

## **Woorden**

Woorden hebben kracht, een helende kracht en ook een vernietigende kracht. Door oprecht te spreken vanuit je hart en te luisteren naar de motivatie achter de woorden van je gesprekspartner, creëer je een vertrouwelijke omgeving. Mensen durven meer zichzelf te zijn en te zeggen wat ze voelen en denken. In teamoverleg kan dialoog en een respectvolle manier van communiceren over een zakelijk onderwerp, een situatie creëren waarin er binnen het team heling ontstaat. Mensen voelen zich gehoord en spreken hun diepste gevoel en intuïtie uit. Er ontstaat betrokkenheid, verbinding en beweging; de volgende stappen in een project ontstaan vanzelf.

Tijdens de sessies met het team viel het mij op dat de presence van Eric en van mij anders is. Dat heeft vooral te maken met onze achtergrond en scholing. Tegelijk realiseer ik me ineens dat ik nog iemand ken die weer op een heel andere manier een bepaalde manier van presence heeft. Frans is een vriend van mijn man. Hij was ook leraar intuïtieve ontwikkeling en gaf les op mijn school in Spanje. Al een paar keer viel het mij op dat als hij bij ons was, dat er dan soms een gesprek ontstond waarbij een prettige concentratie en diepte ontstond. Dat de mensen

graag bij het gesprek bleven zitten en iedereen wel iets vertelde over het onderwerp dat hij aansneed. Er was niet zozeer een uiteindelijk oplossing of dat het gesprek ergens toe leidde, het was gewoon fijn om bij het gesprek te zijn. Ik dacht altijd dat hij in de energie iets deed, maar kreeg mijn vinger er niet achter. Op een gegevens moment heb ik het hem gewoon gevraagd, hoe hij die diepte in het gesprek kreeg. Hij vertelde dat hij 'niks' deed, dat het alleen een onderwerp was wat hem bezig hield en dat hij oprecht geïnteresseerd was in hoe de anderen daarover dachten en het daarom vroeg. Wat ik zag gebeuren, is dat hij het vroeg en dat als mensen dat wilden, dat ze dan vanzelf iets gingen zeggen erover. Hij luisterde alleen maar en zei eigenlijk niets. Er was ook nooit een soort conclusie, zo van 'zo is het'. Wel ontstond er af en toe een idee en werd dat in de praktijk gebracht.

Je kunt zelf wel presence neerzetten en een onderwerp willen bespreken, echter naast de energie die jij wilt neerzetten voor een vergadering of bijeenkomst, kan het zijn dat er energie is die mensen afleidt van de concentratie, diepte en focus die jij wilt creëren. Bijvoorbeeld als de cultuur binnen het bedrijf gericht is op 'doen' of het verzinnen van nieuwe acties, dan zal de dialoog niet zo diep zijn en eindigt het als snel in een nieuwe actie en gelooft iedereen dat deze actie het probleem wel op zal lossen. De diepere laag waar het eigenlijk om ging en waar de groei zit, wordt niet bereikt, wordt overgeslagen en uiteindelijk verandert er niet veel. Als de kwaliteit van hoe je met elkaar communiceert goed is, dan krijgt de inhoud meer diepgang. Dat is de rol van de dialoogleider en daar heeft de dialoogleider invloed op. Bijvoorbeeld door hoe je begint, hoe je zelf in je energie zit. Doordat je 'aanwezig' bent, ben je je bewust van de energie en wat klopt en of je al op het niveau zit wat op dit moment haalbaar is met het team.

## **Door presence, aanwezig zijn, gebruik je vanzelf je intuïtie.**

Het valt mij elk keer weer op dat ik mijn gevoel tot op de precisie kan volgen. Ik zat bijvoorbeeld rond vier uur nog aan de thee met mijn collega's en we zouden zo verder gaan met het overleg, toen ik voelde dat ik weg moest voor een proefles die ik zou gaan geven om 6 uur in Arnhem. En gelukkig ben ik gegaan, want ik was net op tijd! Deze intuïtie klopt steeds weer. Zo ook in mijn vorige baan, toen ik werving en selectie deed. Ik had een hoge mate van presence tijdens de interviews met kandidaten. Ik wilde weten 'Wie heb ik hier voor mij?' en 'Wat voor bedrijf past hij of zij bij?'. Ook de klant probeert een goed beeld te geven van wat voor persoon zij zoeken. Meestal noemen ze dan de harde eisen. Een ander aspect, wat van net zo groot belang is, is wat voor persoon bij hun bedrijf past. Zoals elk bedrijf een eigen sfeer heeft, heeft ook elke kandidaat een eigen sfeer en die matcht of niet. Een van mijn klanten zochten een commerciële medewerker. In die periode sprak ik een kandidaat die vrachtwagenchauffeur was. Hij voldeed aan geen enkele eis die dat bedrijf stelde. Echter drie keer tijdens het oriënterende gesprek met deze kandidaat kwam deze klant 'langs', alsof het opplopte en weer weg was. Toen ik het CV van deze kandidaat voorstelde aan deze klant bleek deze niet enthousiast over zijn CV. Dat is niet raar, maar omdat ik voelde dat ik dat moest doen, zette ik toch door. Ik heb moeten praten als brugman en zelfs een fles wijn beloofd als ik het bij het verkeerde eind had. Uiteindelijk is hij op gesprek gegaan en... aangenomen! Hij is zelfs één van de meest succesvolle verkopers geworden van dat bedrijf. En later is hij naar een ander bedrijf gegaan, kon daar niet aarden en is terug gegaan.



## **Onderzoek naar intuïtie en de praktijk**

Met het onderzoek naar het nulpunt-energieveld zijn intuïtie, telepathie en het helder zien, verklaard. En is intuïtie, telepathie of helder zien dus het menselijke capaciteit om informatie op te pikken uit dit energieveld. In het artikel van Tijn Toubert gepubliceerd in Ode op basis van het net uitgegeven boek van Ervin Laszlo over The Zero Point Field, noemt Tijn Toubert een experiment waarin Shireen Strooker geblinddoekt haar eigen tekening tussen die van anderen haalt. Zij blijkt niet de enige te zijn die dit doet, het resultaat gaat uit boven de kansberekening die je zou kunnen maken. De scholieren van deze school worden opgeleid om hun intuïtie te gebruiken en zijn in staat op een ontastbare wijze met materie te 'communiceren'. De natuurkundige Hal Puthoff van de universiteit van Stanford heeft veel onderzoek gedaan naar deze capaciteit. Hij werkte met helderzienden om te zien hoe ver helderziendheid reikt. Zo liet hij helderzienden een plek omschrijven en gaf hen alleen de coördinaten van die plek. Het effect was dat twee helderzienden onafhankelijk van elkaar dezelfde plek heel precies wisten te beschrijven. Ook heeft hij onderzoek gedaan in opdracht van de CIA. Een CIA agent werd met een briefje met een aantal in een vliegtuig gezet. Een helderziende kreeg de opdracht de getallen te noemen die op het briefje stonden. Ondanks de afstand lukte dit, zelfs de volgorde waarin hij de cijfers noemde klopte.

De gemiddelde manager is hier niet in ontwikkeld of opgeleid en gebruikt zijn of haar fingerspitzengefühl zolang hij hierop durft te vertrouwen. Dit wil niet zeggen dat dit niet te leren is, het ontwikkelen van intuïtie of innerlijk weten is voor iedereen weggelegd, als je daarvoor openstaat. En laten we eerlijk zijn, in enige mate maken we allemaal gebruik van onze intuïtie, of het nu gaat om het kopen van een huis of het vinden van een partner, of het vertrouwen op een collega. En

ook al ben je niet de helderziende uit het onderzoek van Puthoff, mogelijk ken je zelf voorbeelden waarbij je iets wist wat nog niet feitelijk bekend was. Bijvoorbeeld iets wat binnen je werk gebeurde, of iets dat je wist over het team waar je in werkt. Je kunt bijvoorbeeld voordat de feitelijke vergadering plaatsvindt al een voorgevoel hebben over iets wat er gaat gebeuren tijdens de vergadering. Of als je consultant of trainer bent en je hebt een bijeenkomst met een bepaalde groep, dan kun je in de auto daar naar toe al voelen dat er weerstand is bij de groep, of wat er speelt bij de groep.

Hoe dit kan? De leden van het team zijn met elkaar verbonden, hebben hun eigenaardigheden en gewoontes die horen bij dit team. De energie rond dat team draagt dus informatie over dat team, over die eigenaardigheden, gevoelens en de overtuigingen van dit team. Heb je op een of andere manier een verbinding met dit team, dan kun je intuïtief al informatie hebben over dit team. Je pikt op wat het team uitstraalt. Zonder bewust je intuïtie te ontwikkelen kan iedereen energie ervaren, of de informatie die daarin aanwezig is oppikken. Door jouw presence, je aanwezigheid in het hier en nu. Door je presence voel je wat klopt, of dat er iets niet klopt. Iedereen heeft deze intuïtieve capaciteit in zich. Hooguit maak je daar in meerdere of mindere mate gebruik van. Iedereen kan deze capaciteit ontwikkelen en is niet alleen voorbehouden aan mensen die heel intuïtief zijn. In jouw praktijk maak je ook gebruik van je intuïtie. Mogelijk noem je het dan onderbuikgevoel, 'fingerspitzengefühl', of een voorgevoel hebben.

Presence en aanvoelen of iets klopt, is wat anders dan 'hoe het zou moeten zijn'. Dat is ook het moeilijkst in organisatie ontwikkeling, daar heeft iedereen een mening en een visie, en meningen en verwachtingen en wensen om het anders te gaan doen: *"Dit is niet goed, het moet*

*anders!*” is vaak het uitgangspunt. Echter verwachtingen, meningen en visies, zijn niet in het hier en nu.

Terug naar de dialoog met het team. Met het team dat we begeleiden zijn we naar het hier en nu gegaan en toen laten ontstaan welke onderwerp het meest aan de oppervlakte ligt, deze hebben we dmv dialoog besproken. Iedereen heeft benoemd hoe hij of zij het ervaart, hoe het voor hem of haar is, vandaaruit ontstond er een wens. Geen doel, maar iets wat ze heel graag wilden, hun wens. Dat was even wennen. Wel voelde verschillende mensen dat er beweging ontstond. Door de presence kon men zeggen dat het echt niet klopt zoals het nu gaat en vandaaruit ontstaat de toekomst nu stap voor stap, steeds vanuit waar het team in het ‘nieuwe’ nu staat.

Geschreven door: Annelita Reinders