

Norbert Netten

# Motiveren, Overtuigen en Presenteren

Ontdek de Kracht  
van Verbinding



# Voor wie is de Kracht van Verbinding?

Relevantie

Dit e-boek is geschreven als ondersteuning van directie, management en leidinggevenden om belangrijke veranderingen in de organisatie - die vaak grote impact hebben op alle betrokkenen - zodanig te introduceren dat die makkelijker, sneller en beter uitgevoerd en geïmplementeerd worden.

De Kracht van Verbinding heeft een enorme impact op het vermogen om elkaar te begrijpen en te bereiken. Het voorkomt onnodige weerstand en frustratie, zodat betrokkenen hun krachten kunnen bundelen voor het gemeenschappelijk doel en voor het resultaat van de organisatie.

Dit e-boek is, los daarvan, geschikt voor elke professional die meer vanuit verbinding wil motiveren, overtuigen en presenteren om samen meer te bereiken.

'Hoe is het mogelijk dat een uitstekende oplossing, een gedegen plan, soms zo weinig positieve respons krijgt, zelfs weerstand oproept en vervolgens niet of slecht wordt uitgevoerd?'

In dit e-boek ontdek je een nieuwe methode voor motiveren, overtuigen en presenteren:

## **DE KRACHT VAN VERBINDING**

Verbinding is wat anderen van je nodig hebben om zowel bereid als in staat te zijn om met je mee te denken, in te stemmen en hun kracht in te zetten voor wat nodig is voor de organisatie.



# Inhoud

1. Relevantie Kracht van Verbinding 5
2. Top 5 misvattingen over overtuigen 6,7
3. Waarom je gesprekspartners jou persoonlijk willen meemaken 8
4. Small Room presentaties 9
5. De 4 checks die je gesprekspartners maken 10
6. De vier dimensies van verbinding 11 - 17
7. Effect van zwakke verbindingen - praktijkvoorbeelden 18 - 23
8. Verbindingen bepalen het resultaat 24
9. Aanbod online cursussen 25, 26
10. Blijf in verbinding 27

# Relevantie Kracht van Verbinding

Relevantie

## Motiveren, Overtuigen en Presenteren vanuit Verbinding is relevant in de volgende situaties:

- Een directie introduceert een belangrijke strategische verandering aan alle leidinggevenden en medewerkers.
- Een projectleider bespreekt de voortgang van een project met het management.
- Een accountmanager zit in een salestraject bij een klant.
- Een stafmedewerker brengt een idee in tijdens een meeting.
- Een leidinggevende zoekt steun bij zijn of haar manager voor iets dat belangrijk is voor het team.
- Een technisch medewerker polst zijn/haar manager over een oplossing voor een bestaand probleem.

In al deze situaties is het belangrijk dat gesprekspartners gemotiveerd zijn om te luisteren naar wat je inbrengt, dat ze actief meedenken, oplossingsgericht zijn en dat weerstand en onnodige discussies voorkomen worden. Om je doel te bereiken moeten zij bereid en in staat zijn om in te stemmen met wat je van ze vraagt. Dat bereik je door de kwaliteit van verbinding, met jezelf en met anderen.

# Waarom krijg je geen instemming? De TOP 5 misvattingen over overtuigen

## MISVATTING 1: ALS DE INHOUD GOED IS, KRIJG IK INSTEMMING.

**Realiteit:** Gelijk hebben is niet hetzelfde als gelijk krijgen. Het gaat bij overtuigen niet alleen om de inhoud. *Hoe* je iets brengt, heeft vaak meer impact dan *wat* je zegt.

## MISVATTING 2: ALS IK REKENING HOUD MET DE BELANGEN VAN ANDEREN, KRIJG IK INSTEMMING

**Realiteit:** Rekening houden met belangen is cruciaal voor het verkrijgen van acceptatie, maar het is slechts een van de vier criteria waarop mensen besluiten 'ja' te zeggen. Mis je een van de andere drie, dan is de kans groot dat ze 'nee' zeggen.

## MISVATTING 3: ER IS GEEN RATIONELE REDEN OM MIJN VOORSTEL AF TE WIJZEN. HET IS GOED ONDERBOUWD.

**Realiteit:** Instemming wordt niet alleen gegeven op basis van goede onderbouwing. Zaken als vertrouwen, respect en belangen, zakelijk en persoonlijk, spelen vaak een grote rol.



# Waarom krijg je geen instemming?

## De TOP 5 misvattingen over presenteren

### MISVATTING 4: ALS IK VOLLEDIG BEN (ALLES ERIN STAAT), SNAPPEN ZE HET EN KRIJG IK INSTEMMING.

**Realiteit:** Het is belangrijk om de hoeveelheid informatie af te stemmen op wie er tegenover je zit en op wat je gesprekspartners op dat moment van je nodig hebben om met je te kunnen en willen instemmen. Soms gaat dat helemaal niet om inhoud, maar bijvoorbeeld om vertrouwen of respect. Dat krijg je niet door volledig te zijn.

### MISVATTING 5: ALS ONZE RELATIE GOED IS, DAN KRIJG IK INSTEMMING (GUNFACTOR).

**Realiteit:** Een goede relatie verhoogt de gunfactor, maar het is geen garantie voor instemming. Belangen, principes en vertrouwen kunnen zwaarder wegen.



# Als de misvattingen niet werken, wat werkt dan wel?

Voordat de mensen met wie je in gesprek bent of aan wie je een presentatie geeft 'Ja' kunnen en willen zeggen tegen wat je inbrengt, willen ze eerst met je overleggen. Ze willen je persoonlijk spreken. Waarom is dat zo? Is het vaak immers niet veel effectiever om een voorstel te sturen, in pdf of in PowerPoint?

**De belangrijkste reden voor persoonlijk contact is dat je gesprekspartners het nodig hebben om bepaalde zaken te checken voordat ze met je instemmen. Die 'checks' gaan niet alleen over inhoud, maar ook over jou als persoon.**

Checks maken doen de meeste mensen 'op de achtergrond'. Het is een *onbewust* proces. Voordat we naar de checks gaan, maken we eerst nog een belangrijke zijstap.





# Iedereen probeert elke dag anderen te motiveren en te overtuigen. Dat is de essentie van presenteren.

Veel mensen denken bij presenteren aan iemand die voor een grote groep staat en een monoloog houdt. Denk aan een TED-talk. Dat noemen we bij de Kracht van Verbinding een 'Large Room' presentatie. Het percentage Large Room presentaties is minder dan 1% van het totaal aantal presentaties dat elke dag in organisaties gegeven wordt. De meeste presentaties zijn Small Room presentaties (97%). Dat zijn inleidingen tijdens overleg, interactief, met of zonder PowerPoint. Iedereen geeft Small Room presentaties. Soms zijn die formeel, bijvoorbeeld om een oplossing te presenteren. Soms zijn ze informeel, om een mening te polsen.

Small Room presentaties zijn altijd interactief. Daarom gebruiken we het woord *gesprekspartners* (actief) in plaats van *toehoorders* (passief). Het doel is niet om inhoud goed over te dragen - dat is een middel - maar om vertrouwen te vergroten, zodat je gesprekspartners met je meedenken en instemmen. Verbinding is de sleutel om dat te bereiken.

**Iedereen geeft Small Room presentaties, vaak meerdere keren per dag.**



# De 4 checks die je gesprekspartners maken

## 1. Congruentie-check.

Je gesprekspartners checken of dat wat jij zegt klopt met wie jij bent, of je transparant en oprecht bent. Als dat zo is dan wek je vertrouwen.

## 2. Respect-check.

Je gesprekspartners checken of je hen respecteert. Als dat zo is, dan neemt hun bereidheid toe om naar je te luisteren en wat je zegt serieus te nemen.

## 3. Belangen-check.

Je gesprekspartners checken of je rekening houdt met hun belangen en die van de mensen die zij vertegenwoordigen. Als ze dat ervaren, dan vergroot dat hun acceptatie van de inhoud.

## 4. Geloofwaardigheid-check.

Je gesprekspartners checken of je competent bent, of je in staat bent te doen wat je belooft en wat volgens hen nodig is. Als dat zo is, dan ben je in hun ogen geloofwaardig. Dat betekent overigens niet dat ze het ook met je eens zijn.



Natuurlijk krijg je ook vaak genoeg instemming wanneer niet alle vier de checks positief uitvallen, maar als je **GEEN** instemming krijgt, dan ligt dat **ALTIJD** aan het feit dat een van de checks **NEGATIEF** is.

*De enige uitzondering hierop is wanneer je instemming krijgt, maar die door anderen met meer macht wordt teruggedraaid.*

# De 4 dimensies van verbinding

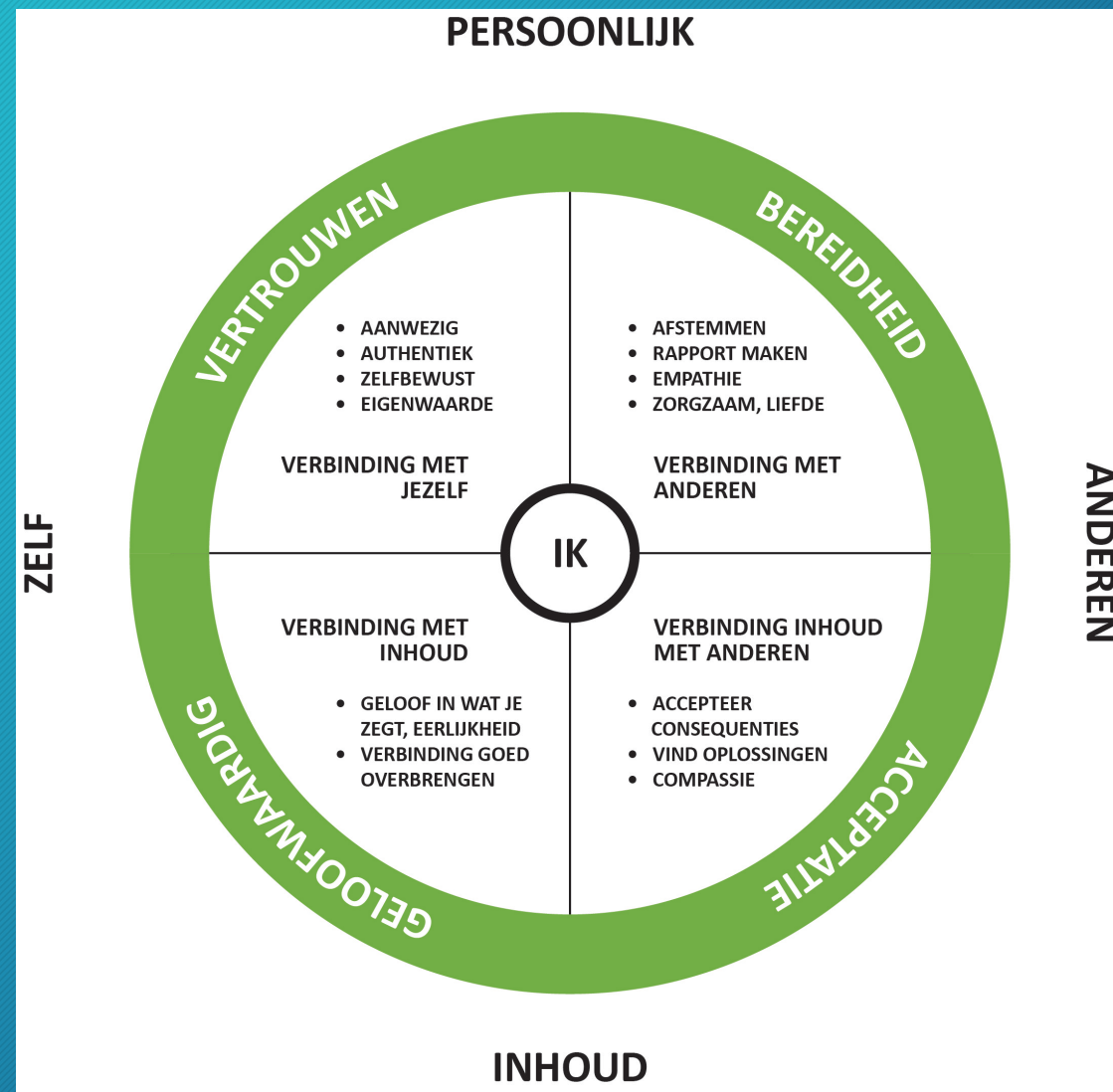
Nu duidelijk is *wat* je gesprekspartners checken, is de vraag *hoe* ze dat doen? Immers, als je dat weet, dan kun je bepalen wat jij zelf kan doen om ervoor te zorgen dat er achter alle vier de checks bij jou een vinkje komt te staan.

IN DE KRACHT VAN VERBINDING METHODE IS EEN CHECK EEN

## ‘DIMENSIE VAN VERBINDING’.

In het schema hiernaast staan de vier dimensies van verbinding aangegeven (van linksboven af, met de klok mee).

Wanneer de verbinding in alle vier de dimensies sterk is, dan creëer je bereidheid en instemming. Je bent op een authentieke, krachtige en verbonden manier overtuigend.



# Dimensie 1: De verbinding met jezelf

De Congruent-  
check

De eerste belangrijke reden waarom je gesprekspartners jou 'live' willen ontmoeten om je idee, voorstel of oplossing te bespreken, is dezelfde reden als bij een sollicitatie. Ze willen checken of wat jij zegt klopt met wie jij bent. Ze doen de **congruentie-check**. Die gaat over de verbinding met jezelf.

De verbinding met jezelf houdt in dat wat je **zegt** klopt met wie je **bent** en met wat je op dat moment uitstraalt. Je bent transparant. Wanneer dat het geval is, dan is er niets in je gedrag dat afleidt van wat je zegt, van de inhoud. Dat geeft anderen het vertrouwen dat je achter je eigen woorden staat.



# Dimensie 2: De verbinding met anderen

De Respect-  
check

De tweede belangrijke reden waarom je gesprekspartners je willen zien en spreken om te overleggen over jouw idee, voorstel of oplossing, is dat ze willen checken of jij respect hebt voor wie zij zijn. Ze doen de **respect-check**. De uitkomst van die check kan grote invloed hebben op hun **bereidheid** met je mee te denken en in te stemmen met je voorstel.

Respect is voor veel mensen een belangrijke voorwaarde voor instemming en het is zeker een belangrijke voorwaarde voor openheid en vertrouwen in samenwerking. Er zijn veel ideeën over hoe je respect toont voor anderen. De meest prikkelende is deze:

**‘Ik mag jou, als ik mijzelf in jouw bijzijn als een prettig mens ervaar.’**

Dit is een stelling die vraagt om omdenken. Lees op de volgende pagina hoe je de stelling interpreteert.



Gebrek aan respect is vaak oorzaak van weerstand. Omdat die niet om de inhoud gaat maar persoonlijk is, komt die weerstand niet altijd op tafel en kan die makkelijk escaleren.

# *Ik mag jou, als ik mijzelf in jouw bijzijn als een prettig mens ervaar*

Je toont respect door het gevoel dat jij een ander geeft **OVER ZICHZELF**.

Respect gaat dus niet over het gevoel dat *jij* hebt voor anderen, maar het gevoel dat anderen hebben over *zichzelf*, als ze in jouw aanwezigheid zijn of wanneer ze aan je denken.

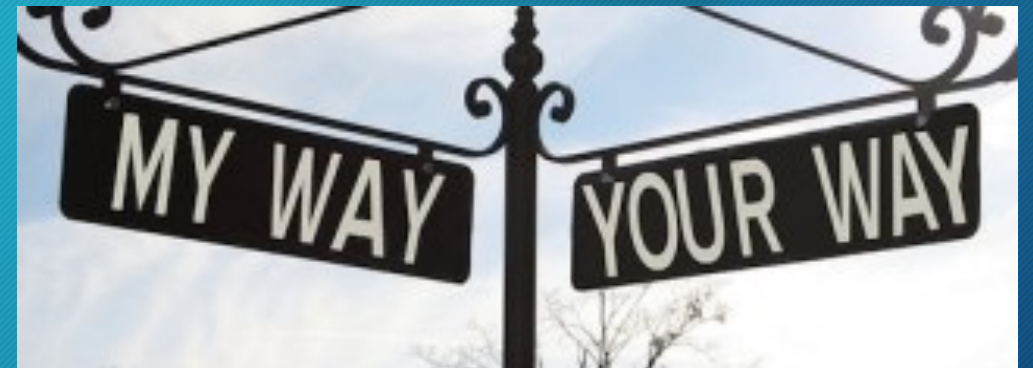


# Dimensie 3: De inhoud verbinden met anderen

Voordat anderen je voorstel kunnen accepteren, doen ze de **belangen-check**. Ze willen ervaren dat hun belangen door jou serieus genomen worden en dat die in je voorstel verwerkt zijn. Als de uitkomst van de belangen-check positief is, accepteren ze je voorstel. Is de uitslag negatief, dan ontmoet je weerstand en afwijzing. Acceptatie op inhoud is de derde voorwaarde om instemming te krijgen.

Elk idee, elk voorstel en iedere verandering heeft consequenties. Die consequenties kunnen positief zijn en instemming oproepen, bijvoorbeeld bij salarisverhoging, maar ze kunnen anderen ook persoonlijk voor uitdagingen of problemen plaatsen en daardoor zorgen en angsten oproepen.

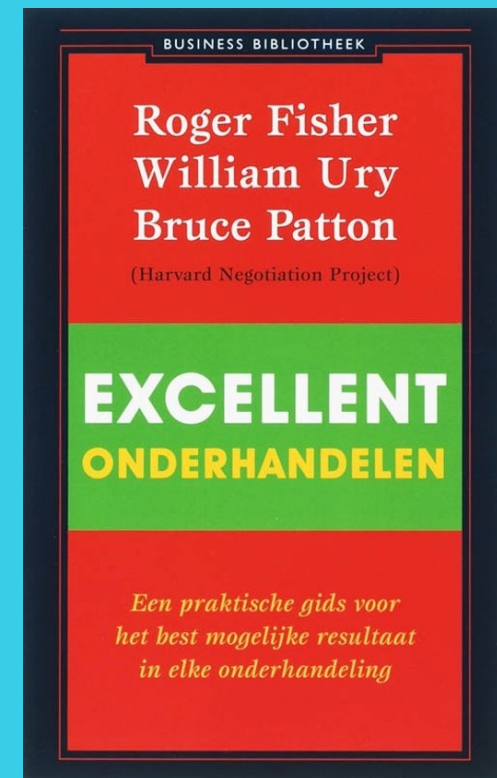
De inhoud verbinden met anderen gaat over jouw bereidheid de verantwoordelijkheid te nemen voor de consequenties van wat jij voorstelt voor de mensen aan wie je instemming vraagt (en die van hun achterban).



# Denken dat het effectiever is om geen rekening te houden met de belangen van anderen, is een grote misvatting.

Een van de oorzaken van weerstand is het gevolg van onvoldoende rekening houden met belangen van je gesprekspartners. Soms zou je wel willen, maar kan het in jouw ogen niet. Andere keren wil je er ook geen rekening mee houden, omdat die in jouw ogen onterecht of niet-rationeel is. Soms creëer je weerstand omdat je onvoldoende door hebt dat de ander überhaupt belangen heeft. Dan ben je zo gefocust op de inhoud en mis je het effect ervan op de ander(en). En soms *kun* je geen rekening houden met belangen, al zou je willen, simpelweg omdat ze niet op tafel komen, bijvoorbeeld wanneer ze te gevoelig liggen en er te weinig vertrouwen is.

De beste manier om de belangen-check succesvol te doorstaan is door je gesprekspartners het vertrouwen te geven dat al hun belangen gerespecteerd worden. Dat doe je door ze te willen *begrijpen*, door niet te oordelen, hoe vreemd, irrationeel, onnodig of lastig die belangen in jouw ogen ook zijn en hoe moeilijk ze het jullie maken om een oplossing te vinden.



Er zijn methoden die garanderen dat alle belangen serieus genomen worden, zoals Concordance Decision Making en Excellent Onderhandelen (foto).



# Dimensie 4: Jouw verbinding met de inhoud

De  
Geloofwaardig-  
heid-  
check

De vierde belangrijke reden waarom je gesprekspartners je 'live' willen ontmoeten om jouw idee, voorstel of oplossing te bespreken, is dat ze willen checken of je geloofwaardig bent. Ze doen de **geloofwaardigheid-check**. Is die positief, dan wil dat nog niet zeggen dat ze het met je eens zijn, maar wel dat ze vertrouwen dat je competent bent.

Geloofwaardigheid wordt beïnvloed door je vermogen goed over te brengen waarom iets belangrijk is. Dat is iets anders dan dat je een gelikt verhaal presenteert waar geen stokje tussen te krijgen is. Sterker nog, het is in feite een behoorlijk revolutionaire visie op presenteren. Noem het gerust 'het nieuwe presenteren'. Het gaat verder dan de toegevoegde waarde voor de ander vanuit hun perspectief te presenteren. De essentie is het overbrengen van die toegevoegde waarde door te delen wat *jouw verbinding is met de inhoud*.



Als *wat* je zegt er voor jou toe doet, als dat waarde heeft, dan maakt je dat in de ogen van anderen geloofwaardig. De kans is dan immers groot dat je er ook veel vanaf weet en dat je kunt aangeven waarom die inhoud voor anderen belangrijk is, zonder belerend te zijn. Anderen ervaren jouw verbinding met de inhoud, tenminste, als je die verbinding goed over weet te brengen.

# Praktijkvoorbeelden van zwakke verbinding

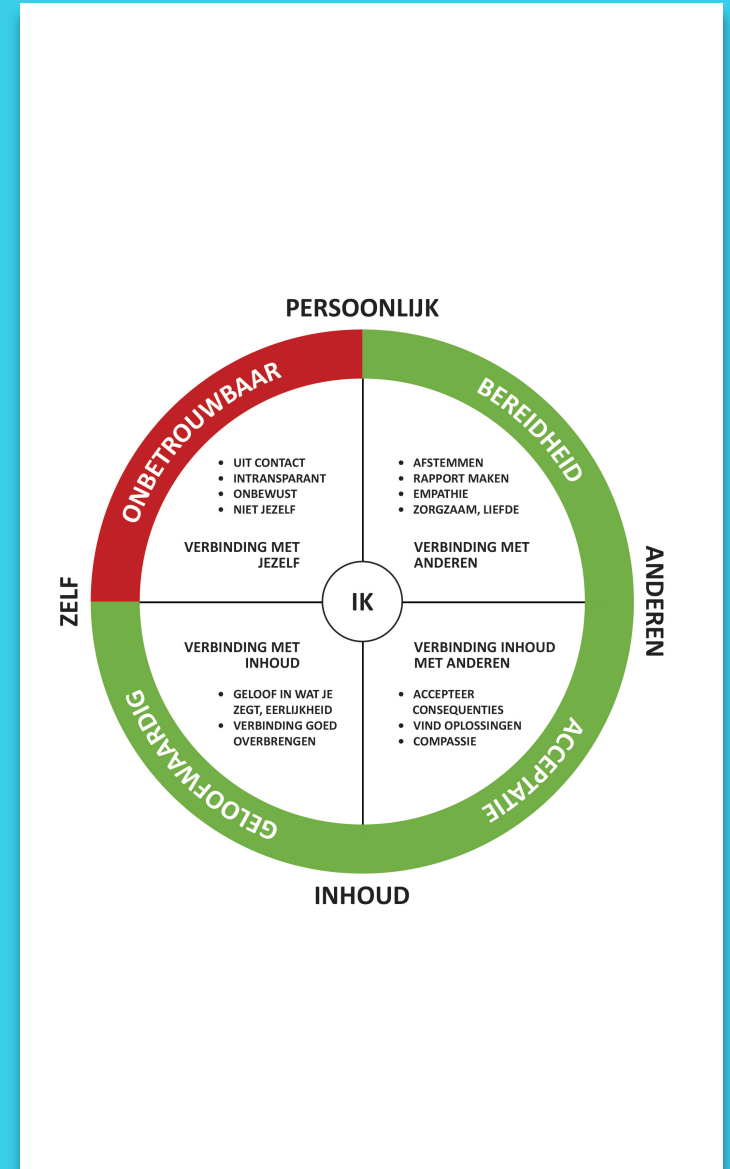
*Je hebt nu een globaal beeld van wat verbinding per dimensie inhoudt. Op de volgende pagina's bespreken we het effect van een zwakke verbinding op het motiveren en overtuigen van anderen. Dat doen we aan de hand van vier praktijkvoorbeelden.*

# Praktijkvoorbeeld 1: De salesmanager

**Situatie:** Een salesmanager is enthousiast over de oplossing die zijn organisatie heeft bedacht voor een klant. Tijdens het presenteren van die oplossing is hij onrustig en gehaast. Hij gaat snel door zijn dia's heen en creëert nauwelijks interactie.

**Effect:** De salesmanager heeft een hoge gunfactor bij de klant. Ze mogen hem. Dat is wederzijds. Maar hij is zo onrustig dat ze twijfelen of zijn verhaal dit keer inhoudelijk wel echt klopt. Hij zendt signalen uit die zijn gesprekspartners interpreteren als twijfel, alsof hij zelf niet zo zeker is over de inhoud als hij wil doen voorkomen. Hun vragen worden in hoog tempo beantwoord. Hij vraagt niet door. Er is weinig rust.

**Analyse:** De onrustige houding van de salesmanager werkt tegen hem. Hij weet waarover hij praat, maar zijn geloofwaardigheid wordt verminderd door zijn (over)enthousiasme. Die komt voort uit onzekerheid, niet over de inhoud, maar over zichzelf. Dat gaat ten koste van zijn senioriteit, zijn transparantie en authenticiteit. De zwakke dimensie is dimensie 1, zijn verbinding met zichzelf, non-verbaal zichtbaar in zijn houding.

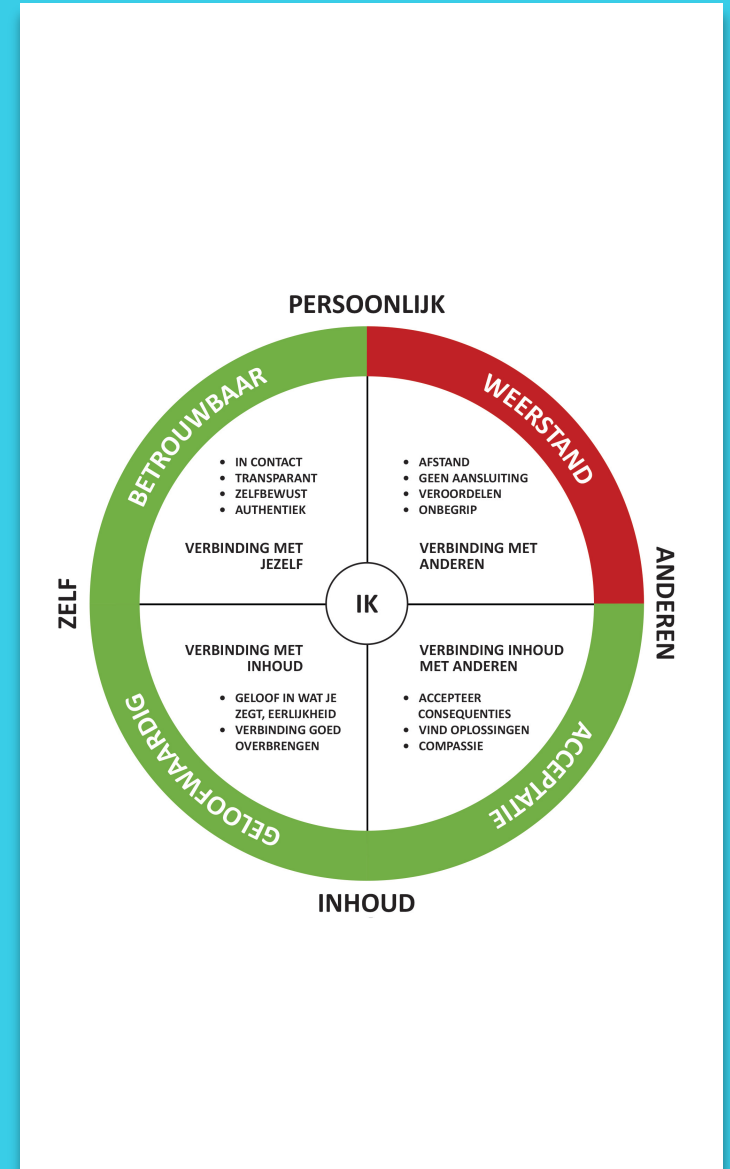


# Praktijkvoorbeeld 2: De medisch analiste

**Situatie:** Een medisch analiste presenteert een projectvoorstel aan haar management. Haar presentatie is gedegen en gedetailleerd. Haar focus is gericht op het zo volledig en duidelijk mogelijk overbrengen van de inhoud. Tijdens de presentatie kijkt ze veel naar de dia's op het scherm. Ze maakt nauwelijks (oog)contact met de managers.

**Effect:** De introverte, op inhoud gerichte communicatiestijl van de analiste sluit niet aan bij de behoefte van de managers aan tempo en passie. Ze komt op hen niet stevig over. Het irriteert de managers ook dat er weinig contact en interactie is. Dat geeft hen een gevoel van disrespect.

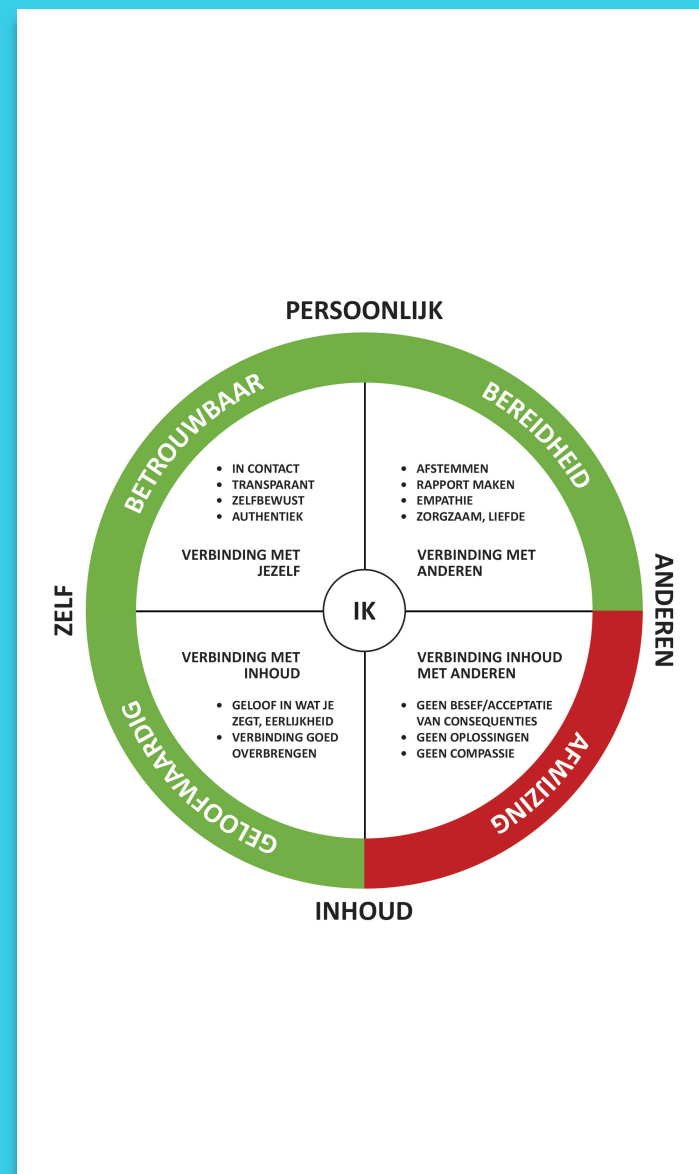
**Analyse:** De weerstand die de analiste creëert heeft niets met inhoud te maken, maar die heeft er wel effect op. De managers voelen zich niet door haar aangesproken. Er is geen goede afstemming in de 'stijl van presenteren' (rapport). Daardoor haken ze af. Je kunt je afvragen of de analiste een goede verbinding heeft met zichzelf, maar het gaat mis in dimensie 2, in de verbinding met anderen, met haar managers.



# Praktijkvoorbeeld 3: De directeur

**Situatie:** Een directeur wil een nieuwe procedure invoeren. De medewerkers van een afdeling zijn vooraf geïnformeerd en er is naar hun argumenten geluisterd. Tenminste, voor zover die volgens de directeur redelijk waren. Toch is er een kleine groep medewerkers die weerstand blijft houden. Dat vertraagt de invoering van de procedure. Er ontstaan kampen waardoor de sfeer op de afdeling negatief beïnvloed wordt. De directeur schuift aan bij een afdelingsoverleg en benadrukt nogmaals het belang van de nieuwe procedure. Hij onderstreept de noodzaak dat iedereen zich eraan houdt. Hij heeft respect voor alle medewerkers, zegt hij, maar wat hij denkt en niet zegt is dat hij de onwil van een enkeling eigenlijk gewoon irritant en volstrekt onnodig vindt.

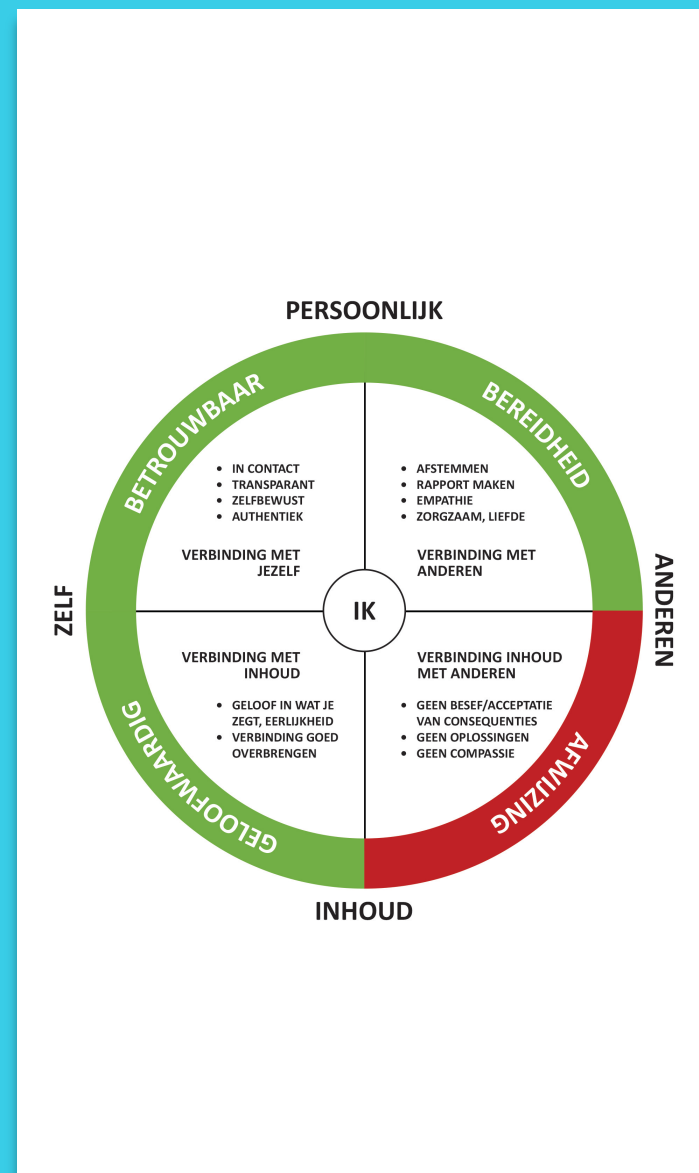
*Lees verder op pagina 29*



# Praktijkvoorbeeld 3 - vervolg: De directeur

**Effect:** Een deel van de medewerkers voelt zich niet serieus genomen. De nieuwe procedure maakt hen onzeker. De directeur kan daar, in hun ogen, niet goed mee omgaan. Hij zoekt niet samen met hen naar oplossingen. Daarom gaan de hakken steeds dieper in het zand. Zijn praatje over het nut van de nieuwe procedure neemt hun weerstand niet weg. Dat voelt betuttelend en maakt de weerstand in feite alleen maar groter.

**Analyse:** Hoewel het anders kan lijken, heeft de directeur op menselijk vlak zeker respect voor alle medewerkers. Hij heeft alleen geen begrip voor de belangen en zorgen van een deel van de afdeling. Dat is dimensie 3 van verbinding. Hun zorgen zijn in zijn ogen onnodig en bovendien bedreigen ze de voortgang van ontwikkeling in de organisatie. Daarom kan en wil hij er ook geen begrip voor opbrengen. Hij past niet de communicatie- en onderhandelingstechnieken toe die nodig zijn om draagvlak te creëren. Daardoor creëert hij weerstand in plaats van bereidheid.

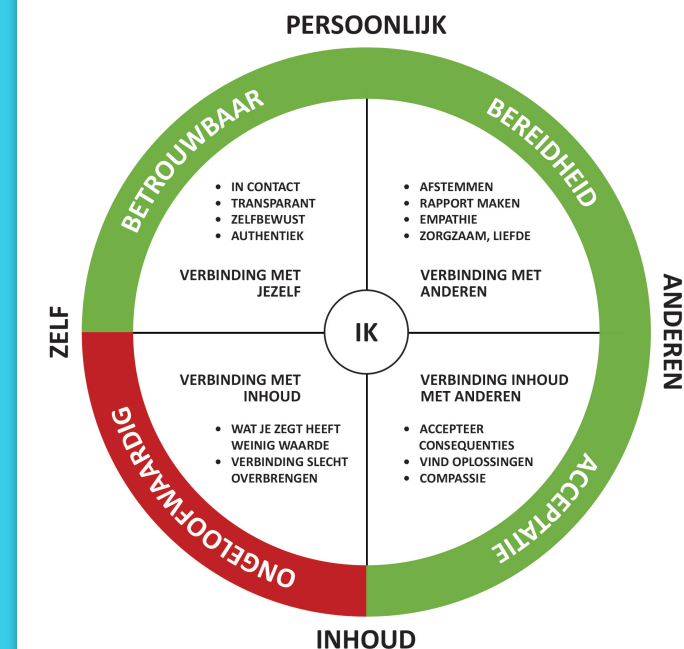


# Praktijkvoorbeeld 4: De IT-consultant

**Situatie:** Een softwareconsultant noemt zichzelf perfectionistisch. Ze is inhoudelijk bijzonder gedegen, maar ze vindt het niet prettig om te presenteren. Ze houdt er niet van in het centrum van de aandacht te staan. Daarom blijft ze meestal zitten als ze demo's moet geven bij een klant. Ze is tamelijk klein en ze praat zacht.

**Effect:** De consultant komt niet sterk over. Mensen vinden haar wel aardig, maar ze vinden haar niet krachtig en weinig overtuigend.

**Analyse:** Het lijkt alsof het probleem te maken heeft met een verbinding met zichzelf. Het is immers haar houding waardoor ze niet sterk overkomt. Maar de consultant is wel echt zichzelf. Het probleem is dat ze niet in staat is de verbinding met de inhoud goed over te brengen. Haar perfectionisme zit haar in de weg. Die maakt dat ze bijna altijd twijfelt of ze het wel goed doet. Dat gaat ten koste van haar geloofwaardigheid, terwijl ze inhoudelijk, volgens het management, juist een van de beste consultants is van de organisatie.



Bij elke verandering die je in je team, afdeling en organisatie voor elkaar wilt krijgen, bepaalt de kwaliteit van verbinding het resultaat.

## Hoe maak je zwakke verbindingen sterk?

We hebben twee online cursussen over motiveren, overtuigen en presenteren, die specifiek bedoeld zijn voor managers, leidinggevenden en andere professionals die meer vanuit verbinding met anderen wil bereiken. Bekijk ze op de volgende pagina's:

## Tip! Staan jullie voor belangrijke veranderingen in de organisatie?

Wij gebruiken de Kracht van Verbinding methode bij in-company training en coaching om te zorgen dat de mensen die de plannen maken (directie en management), zij die deze plannen moeten uitdragen en ondersteunen (leidinggevenden), en de medewerkers die ze moeten uitvoeren, elkaar beter begrijpen en bereiken. Dat heeft groot effect op hun motivatie, inzet en verantwoordelijkheid. Daardoor gaan veranderingen makkelijker, sneller en brengen ze meer voldoening. [Stuur een mail voor een vrijblijvende kennismaking.](#)





# KEUZE I: ONLINE CURSUS PRESENTEREN VANUIT VERBINDING

Ontdek waarom verbinding belangrijk is in elke situatie waarin je anderen wilt motiveren om met je mee te denken, je serieus te nemen en ze vraagt om in te stemmen met wat je voorstelt. Wat hebben mensen daarin van jou nodig? Hoe maken de ze 4 checks waarop ze besluiten 'ja' of 'nee' te zeggen. Wat kan jij zelf doen om te zorgen dat ze instemmen? Je ontdekt welke verbindingen bij jou sterk en zwak zijn. Daardoor weet je ook meteen wat je kan doen om je overtuigingskracht te vergroten. De online cursus bestaat uit 21 video's met een gemiddelde lengte van 6 minuten. Alle verbindingen worden apart besproken en geïllustreerd met praktijkvoorbeelden.



[KLIK HIER  
VOOR MEER  
INFO](#)

# KEUZE II: ONLINE OPLEIDING THE SPEECHWELL METHODE

## Presenteren, overtuigen en motiveren vanuit verbinding

De brede en diepgaande online opleiding **De Speechwell Methode** is een praktische opleiding voor het **MAKEN** en **GEVEN** van presentaties vanuit verbinding. In zes stappen leer je de principes en de praktische technieken om anderen te mee te krijgen, ze te overtuigen, te motiveren en te enthousiasmeren. Je ontdekt hoe je interactie vergroot en hoe je die verbinding blijft met jezelf en met anderen. Je versterkt je eigen zwakke verbindingen. De cursus bestaat uit 6 hoofdstukken, met elk vier taken. De gemiddelde doorlooptijd is 16 weken. Je krijgt het lesboek, met daarin de complete methode overzichtelijk en stap voor stap uitgewerkt in een praktijkcasus, thuisgestuurd na inschrijving.



### VERBETER JE VAARDIGHEDEN

Vergroot je vermogen om anderen te bereiken.



### VERBETER JE IMAGO

Straal vertrouwen en geloofwaardigheid uit.



Hardcover  
praktijkboek  
thuisgestuurd  
na inschrijving!

[KLIK HIER  
VOOR MEER  
INFO](#)

# Blijf in verbinding: [krachtvanverbinding.org](http://krachtvanverbinding.org)



Norbert Netten (auteur e-boek):

*'Ik heb dit e-boek geschreven om directies, management en leidinggevenden van organisaties te ondersteunen bij het introduceren en uitvoeren van hun plannen. Die zijn vaak enorm belangrijk voor de organisatie. Vanuit verbinding gaat dat makkelijker, sneller en beter. De Kracht van Verbinding heeft een enorme impact op de bereidheid van mensen om mee te denken en in te stemmen, veel groter dan vaak wordt gedacht. Het belangrijkste effect van de methode is misschien wel de positieve werking op het vertrouwen dat onmisbaar is om krachten te bundelen voor het welzijn en resultaat van de organisatie. De impact van verbinding is echter zeker niet beperkt tot organisatieverandering. Die werkt door op veel meer aspecten van werk en leven.*

*Bedankt voor het lezen!'*

[Volg mij  
op LinkedIn](#)

[Naar de  
homepage van  
Kracht van  
Verbinding](#)