

## **Zelftest Verbindend Vermogen**

**Als er sprake is van een verbinding tussen mensen,  
in wat voor vorm van samenwerking dan ook,  
gebeuren er dingen die anders niet zouden gebeuren.**

– Jim Coleman

### **Inleiding**

Je gaat de zelftest Verbindend Vermogen uitvoeren en daarmee je persoonlijke score ontvangen. De uitkomst gaat aangeven dat je de ene vorm van Verbindend Vermogen meer hebt ontwikkeld dan de andere. En, als het gaat om ontwikkelen is het niet altijd gezegd dat je moet ontwikkelen op het aspect dat het minst ontwikkeld is. Je kunt je bijvoorbeeld ook (door)ontwikkelen op het aspect dat het beste ontwikkeld is! Welke keuze maak jij daarin?

### **Doelstelling van dit document**

Naast de zelftest ontvang je in dit document extra informatie rondom het thema Verbindend Vermogen. Om te lezen, ervan te leren en... toe te passen. Want daar gaat het uiteindelijk om. Kennis is mooi, toepassen en impact creëren is prachtig! Ik ben benieuwd hoe jij dat gaat doen. Laat je het me weten? Voel je vrij om met me te verbinden op [LinkedIn](#). Stuur me gerust een uitnodiging (met een kort persoonlijk bericht, dat waardeer ik altijd zeer) en stel je vragen via dit platform. En op LinkedIn plaats ik ook regelmatig nieuwe berichten over persoonlijke-, team- en leiderschapontwikkeling.

### **Iedereen is een leider**

Leiderschap is naast een functionele positie, ook (en wellicht allereerst) een vraag over hoe jij in het leven staat. Daarmee is leiderschap van ons allemaal! Zie jij jezelf als een leider? En wat betekent dat voor jou?

### **Leider als functie**

Veel managers (en veel managementboeken) definiëren als startpunt voor leiderschap het leidinggeven aan anderen en het leidinggeven aan een organisatie. Met andere woorden: iemands leiderschap begint, zodra hij is aangesteld als leider van een team, van een aantal teams, van een afdeling of

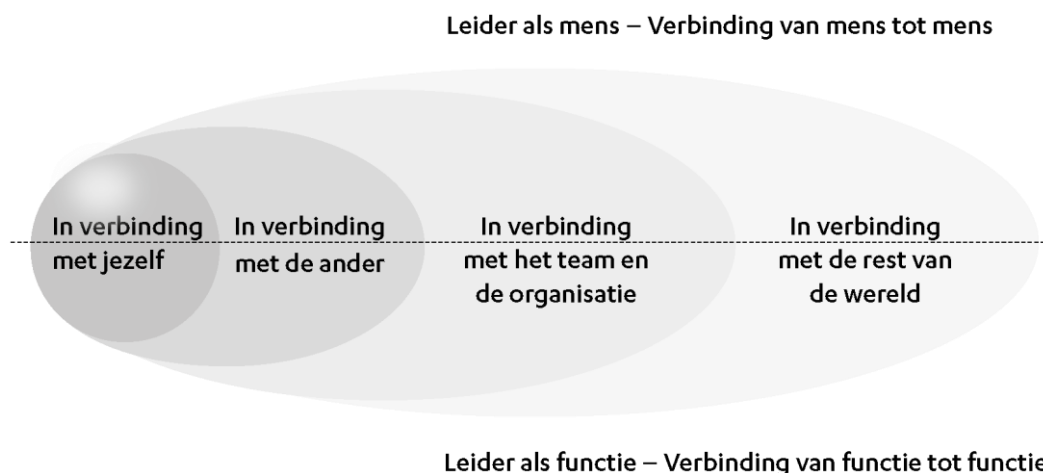
van een hele organisatie. Draagt hij eenmaal de eindverantwoordelijkheid voor een hele organisatie, dan geeft dat tevens de begrenzing aan tot waar zijn leiderschap reikt. In termen van verbindend vermogen is deze indeling echter niet houdbaar.

## **Leider als mens**

Leiderschap is naast een functionele positie, ook (en wellicht allereerst) een vraag over hoe jij in het leven staat. Hoe verbind jij je als mens, als ouder, als vriend, als medewerker, als manager, et cetera met anderen? En wat wil jij binnen die verbinding realiseren? Start die verbinding bij de verbinding met jezelf en reikt deze voorbij de grenzen van de organisatie waar je voor werkt? Daarmee omvat leiderschap in termen van verbindend vermogen alle vier vormen van verbinding: van functionele en emotionele verbinding met jezelf tot en met functionele en emotionele verbinding met de rest van de wereld. Dat is de doordringende kracht van verbinden en van leiderschap. Iedereen is, als je ervoor kiest, een leider onafhankelijk van de formele positie die je hebt binnen de organisatie of de maatschappij.

## **De steeds groter wordende cirkels van verbindend vermogen**

Ofschoon het in elke fase steeds weer over verbinden gaat, is er voor gekozen om het verbindend vermogen op te knippen (!) in verschillende vormen van verbinding. Voel je – terwijl je dit leest – dat deze opdeling in de kern in tegenspraak is met de essentie van verbindend vermogen?



Met het paradoxale gevoel van verbinden en opdelen op zak, ontstaan vier domeinen waarmee jij als leider (wederom: iedereen is een leider) steeds grotere delen van de werkelijkheid kan omvatten. Daarbij kun je in de figuur een schelpvorm ontwaren, waarin de verbinding met jezelf de parel is.

## Experimenteer!

De uitnodiging aan jou is om te gaan experimenteren met verbindend vermogen. Dat betekent dat je nieuwe dingen gaat proberen. Sommige activiteiten gaan goed bevallen en andere activiteiten niet. Ik hoop dat je jezelf daarin toestaat om fouten te maken. Als je te veel vanuit angst gaat experimenteren, dan gaat de creativiteit eruit en ga je slechts uitproberen wat veilig en eigenlijk al bekend is.

Weet dat het een kenmerk van experimenteren is dat je iets nieuws probeert en dat je daarbij ook mag falen. Heb het plezier, lef en doorzettingsvermogen om in de volle breedte met verbindend vermogen aan de slag te gaan en daarbij fouten te maken. Geef jezelf de expliciete toestemming om iets nieuws te proberen. Als het lukt, vier dan samen met anderen je succes. Wordt het echter een bende, heb dan de bereidheid om de ontstane situatie te herstellen (en behoud het vertrouwen dat je dat ook kunt). Als je jezelf dat voorhoudt, kun je ook ruimte nemen voor het gewaagde experiment, wat dat ook voor jou in mag houden.

Een perspectief dat je kan helpen om het experiment aan te gaan: als je snel faalt, leer je ook snel. Wanneer je bang bent om te falen, stel je het falen uit en daarmee stel je ook het leren uit. Oftewel, om met de woorden van Bernie Schroeder te spreken: 'Het is geen kwestie van "fail fast or win big" eerder een kwestie van "fail fast and win big"'

Ik gun jou veel verbindend vermogen als sleutel voor je eigen ontwikkeling. Ik gun je een bewuste groei in jezelf, in je contact met anderen, in teams en organisaties en in je verbinding met de rest van de wereld. Niet omdat het moet, wel omdat je er de moed voor hebt.

Veel plezier met jouw Verbindend Vermogen!



Marco Buschman  
Auteur Verbindend Vermogen / The Connection Quotient  
Managing Partner COURIUS  
[LinkedIn](#)

**P.S. 1** Wil je nog meer weten over wat Verbindend Vermogen inhoudt en wat het voor jou betekent? [Bestel nu direct het boek.](#)

**P.S. 2** Nieuwsgierig wat wij vanuit COURIUS voor jou, je team of je organisatie kunnen betekenen? Neem direct contact op voor een vrijblijvend gesprek over hoe we jou, je team of je organisatie kunnen ondersteunen in de groei tot best-performing met focus op business resultaten én krachtige verbinding.

**P.S. 3** Meer info: <https://courius.com>, [info@courius.com](mailto:info@courius.com), 085 - 5007600

## **Zelftest Verbindend Vermogen**

Deze handleiding begeleidt je bij het invullen van de Verbindend Vermogen zelftest. Het doel is inzicht te krijgen in hoe jij jezelf verbindt met verschillende domeinen: jezelf, de ander, het team & de organisatie, en de wereld. Met deze inzichten kun je gericht werken aan jouw verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling.

### **1. Voorbereiding**

Neem een rustig moment zodat je de test zonder afleiding en met focus kunt invullen. Reflecteer tijdens het invullen op je eigen ervaringen en gedrag. Dit is een persoonlijk proces; er zijn geen goede of foute antwoorden.

### **2. Schaal en interpretatie**

De test bestaat uit stellingen per domein. Je beoordeelt elke stelling op een schaal van 0 tot 4:

- 0: Helemaal niet van toepassing
- 1: Zelden van toepassing
- 2: Af en toe van toepassing
- 3: Regelmatig van toepassing
- 4: Heel erg van toepassing

Kies het antwoord dat het beste bij jou past op basis van jouw gevoel en ervaring.

### **3. Totalscores berekenen**

Per domein zijn er vijf vragen. Tel je punten op binnen een domein (maximaal 20 punten).

### **4. Interpretatie van de resultaten**

De test biedt geen definitief oordeel, maar een momentopname. Herken je jezelf in de uitslag? Besef daarbij dat het niet gaat over 'goed' of 'slecht', eerder om bewustzijn. Zie jouw score als een startpunt voor verdere ontwikkeling. Hoge scores wijzen in de basis op sterke verbindingen, terwijl lagere scores gebieden aanduiden waar je wellicht meer aandacht aan wilt besteden.

Gebruik de resultaten als inspiratiebron om het boek en daarin de bijbehorende hoofdstukken te raadplegen voor verdieping en praktische tips.

## **5. Na het invullen**

Hoe tevreden ben je met de scores en welke actie komt bij je op om jouw Verbindend Vermogen verder te ontwikkelen? Bespreek je resultaten met een collega, een vriend(in) of een coach om nieuwe inzichten te krijgen. Reflecteer op wat deze scores voor jou betekenen en hoe je jouw verbindend vermogen wilt versterken.

## **6. Aanvullende tips voor verdieping**

Bij de vragen kun je hoofdstukverwijzingen vinden die relevant zijn voor jouw scores. Bestudeer deze om je inzichten verder te verdiepen en praktische handvatten te ontdekken. Ook vindt je na de zelftest per domein meer tips om jezelf door te ontwikkelen

## **7. Veel plezier en succes met de zelftest!**

Deze test is een middel om dichterbij jezelf en anderen te komen en zo je verbindend vermogen verder te versterken. Neem de tijd om te leren en te groeien!

Mocht je nog vragen hebben, raadpleeg dan de extra informatie in het document of neem contact op via de eerder aangegeven kanalen.



	Helemaal niet van toepassing (0 punten)	Zelden van toepassing (1 punt)	Af en toe van toepassing (2 punten)	Regelmatig van toepassing (3 punten)	Heel erg van toepassing (4 punten)
1. Ik laat de ander weten dat hij geloofwaardig en betrouwbaar is (Hoofdstuk 16)					
2. Ik ben trots op het team en de organisatie waar ik voor werk en draag dat uit (Hoofdstuk 41)					
3. Ik leef in lijn met mijn persoonlijke waarden en mijn visie (Hoofdstuk 13)					
4. Ik geef het vertrouwen dat fouten maken mag en stimuleer autonomie (ander)					
5. Ik weet welke footprint (prive én zakelijk) ik in de wereld wil nalaten (Hoofdstuk 2)					
6. Ik draag bij aan een 'betere' maatschappij en ik ben daar persoonlijk bij betrokken (Hoofdstuk 36)					
7. Ik vertrouw op mijn instinct en mijn intuïtie (Hoofdstuk 12)					
8. Ik creëer een omgeving waarin medewerkers hun kwaliteiten kunnen inzetten (Hoofdstuk 39)					
9. Ik luister om de ander rationeel én emotioneel te begrijpen (Hoofdstuk 27)					
10. Ik maak steeds opnieuw bewuste keuzes in het leven (Hoofdstuk 11)					
11. Ik daag medewerkers actief uit om nieuwe contacten te leggen buiten de organisatie (Hoofdstuk 14)					
12. Ik praat over onze doelstellingen met feiten en cijfers én met mijn hart (Hoofdstuk 34)					
13. Ik zie kritiek en het conflict als een bron om mezelf en de ander beter te begrijpen (Hoofdstuk 23)					
14. Ik vind het belangrijk dat de medewerkers psychologische veiligheid ervaren (Hoofdstuk 28)					
15. Ik accepteer - zonder voorbehoud - mijn talenten én mijn onvermogens (Hoofdstuk 5)					
16. Ik zet me in dat mijn organisatie aandacht heeft voor haar maatschappelijke bijdrage (Hoofdstuk 38)					
17. Ik geef complimenten (uitgevoerde acties) én erkenning (persoonlijke kwaliteiten) (Hoofdstuk 17)					
18. Ik sta mezelf toe om mijn gevoelens te ervaren en te uiten (Hoofdstuk 7)					
19. Ik ken het verschil tussen een groep en een team; ik maak hierin bewuste keuzes (Hoofdstuk 29)					
20. Ik spreek met mijn klanten, leveranciers en partners over hun visie op de wereld (Hoofdstuk 43)					

	Vul de scores in per vraag					Totaal
Domein I: In verbinding met jezelf	3)	7)	10)	15)	18)	
Domein II: In verbinding met de ander	1)	4)	9)	13)	17)	
Domein III: In verbinding met je team en de organisatie	2)	8)	12)	14)	19)	
Domein IV: In verbinding met de wereld	5)	6)	11)	16)	20)	

## Doorontwikkelen van je Verbindend Vermogen

### Domein I: In verbinding met jezelf

Alle leiderschap begint met zelfleiderschap. In termen van verbindend vermogen gaat het dan om verbinding met jezelf. Leid jezelf betekent: Maak verbinding met jezelf. Wat zie ik? Wat voel ik? Wat vind ik? Wat zijn mijn diepste verlangens? Wat zijn mijn diepste drijfveren? Eerst: Wie ben ik? En daarna pas de vraag: Wie ben ik dan als leider?

#### Tips voor (door)ontwikkeling

- Geef de komende maand eens meer aandacht aan jezelf in plaats dat je altijd maar druk, druk, druk voor anderen bezig bent.
- Let op voor de uitspraak: 'Zo ben ik nu eenmaal'. Stel deze uitspraak ter discussie door middel van zelfonderzoek. Dat vraagt inspiratie, lef en transpiratie. Laat daarbij je gevoel toe en durf kwetsbaar te zijn.
- Pas op voor te sterke oordelen over je 'tekortkomingen'. Focus binnen je werkomgeving op het ontwikkelen en inzetten van je sterke punten.
- Het gaat er niet om perfect te willen zijn, eerder dat je de beste versie van jezelf bent die je nu kunt zijn.
- Vertrouwen en respect aan anderen geven, start het met het geven van respect en vertrouwen aan jezelf. Hoe geef jij daar invulling aan?
- Wanneer je bang bent om te falen bestaat het gevaar dat je veilig gaat handelen. Daarmee stel je het falen uit, en helaas ook de versnelling in je persoonlijke groei.
- Wat is je droom/ambitie die voor jou zo belangrijk is dat je er geen nee tegen wilt zeggen? Welke actie kun je vandaag opstarten die bijdraagt aan het realiseren ervan?
- Hoeveel luister je naar en hoeveel macht geef je aan dat stemmetje in je hoofd; je innerlijke criticus? Realiseer je dat de innerlijke criticus een prachtig signaal is dat er persoonlijke veranderingen gaande zijn.
- Blijf de vraag stellen 'Waarom wel?' in plaats van 'Waarom niet?' Je gedachten vormen de basis van je handelen.
- Het is aan jou om te bepalen hoe je omgaat met de omstandigheden. Realiseer daarbij dat geluk voor een belangrijk deel niet afhankelijk is van toeval, eerder van hoezeer je jezelf ervoor wil inzetten.
- Op een schaal van 1 tot en met 10: in welke mate leef en handel je in lijn met je persoonlijke waarden? En, ben je tevreden met de scores?
- Besteed de komende periode eens net zoveel tijd aan het plannen van je carrière en persoonlijke ontwikkeling als dat je tijd besteedt aan het plannen van je volgende vakantie.

## **Domein II: In verbinding met de ander**

In de eerste kring naar buiten komt verbindend vermogen in dienst te staan van een een-op-een relatie met een ander in de buitenwereld. De cirkel van verbinding met jezelf wordt ineens een oneindigheidsteken. Lukt het je de ander in te sluiten, zonder jezelf daarbij uit te sluiten? Heeft de verbinding een verstikkende werking (ongezonde verbinding)? Blijft er sprake van los zand (te losse verbinding) of is er een dynamisch evenwicht in de verbinding tussen de ander en jou?

### **Tips voor (door)ontwikkeling**

- Autonomie en in verbinding zijn kunnen heel goed gelijktijdig aanwezig zijn. De sleutel daartoe is je ego 'in toom houden'. Hoe doe jij dat?
- Als jij in het contact fysiek én mentaal helemaal aanwezig durft te zijn, kan er een volwaardige ontmoeting plaatsvinden met de ander.
- De ander werkt meedogenloos als spiegel om de thema's te tonen die jij in je draagt of (on)bewust worstelt. Hoe kijk jij 'in die spiegel'?
- Wat streef jij na binnen de relatie? De manier waarop je spreekt over en/of met de ander zegt veel over de kwaliteit van jullie verbinding.
- Vertrouwen bouw je snel op door te werken vanuit je vaardigheden en het realiseren van resultaten. Vertrouwen raak je het snelst kwijt door niet integer te handelen en je intenties te verhullen.
- Vertrouwen is van onschatbare waarde. Ben jij iemand die van nature vertrouwen geeft of wacht je tot de ander eerst in actie komt?
- Luister met nieuwsgierigheid naar wat de ander te vertellen heeft. Durf daarbij je eigen gedachten en overtuigingen ter discussie te stellen.
- Door anders over de ander te denken, erin te gaan geloven en je eigen handelen erop aan te passen, verander je de relatie met de ander.
- Geef complimenten (focus op de resultaten die de ander heeft bereikt) én erkenning (focus op de kwaliteiten die de ander bezit).
- Hoe gedraag jij je in vriendschappen binnen de privé sfeer? Wat doe je dan? Benader je collega's de komende maand met deze basishouding.
- Vervang in gesprekken het woord 'maar' de komende maand eens door het woord 'en'. Wat is daarvan de impact op de onderlinge verbinding?
- Hoe kwetsbaar durf jij je op te stellen binnen de werkomgeving?



## **Domein III: In verbinding met het team en de organisatie**

Om als team en organisatie succesvol te zijn en krachtige resultaten te bereiken zullen er steeds weer verschillen overbrugd dienen te worden. Verbinding tussen verschillende teams, verbinding tussen hiërarchische lagen, verbinding met interne stakeholders, et cetera. De leider heeft hier een sleutelrol in, zonder dat alle communicatie per se via hem zal moeten lopen. Lukt het om te blijven luisteren naar verschillende perspectieven? Hoe zorg je ervoor dat eenieder handelt vanuit dezelfde kernwaarden? Zijn de verhalen die jij vertelt over de organisatie(doelen) uitnodigend en inspirerend? In de kern gaat het erom naast de ratio veelal emotie toe te laten, durf je dat?

### **Tips voor (door)ontwikkeling**

- De invloed van de stijl van de leider op het succes van het team is beperkter dan intuïtief verwacht zou worden en minder dan binnen menig training wordt gesuggereerd. Relatieveer jouw bijdrage aan het bereiken van de resultaten.
- De aanwezigheid van veel knappe koppen, briljante geesten of individuele *high performers* verklaard niet (volledig) waarom sommige teams zo goed presteren. Mocht je dus denken dat er louter toppers nodig zijn om een topteam te formeren, dan heb je het mis.
- Ratio en emoties zijn beide belangrijk, en tegelijkertijd lijkt het erop dat de sleutel voor krachtige resultaten zit in het aangaan van een emotionele en ondersteunende verbinding met de mensen binnen de organisatie.
- Je kunt verbindend vermogen inzetten als 'smeermiddel' om naast de dimensie van rationeel samenwerken een extra dimensie toe te voegen: emotioneel samenwerken. Hoe werk jij aan het versterken van de emotionele infrastructuur?
- Blijf niet denken en handelen vanuit jouw 'standaardrecept' om teams te leiden en te beïnvloeden. De ultieme formule voor het creëren van krachtige verbindingen bestaat niet.
- Reduceer de organisatiecultuur niet tot een cognitief recept waar we over praten en rationele acties op zetten om deze te beïnvloeden. Het gaat om wat in de harten van mensen leeft. Hoe raak jij hun hart?
- Maak veelvuldig gebruik van persoonlijke verhalen en voorbeelden bij het presenteren van de doelstellingen en de resultaten.
- Durf binnen de werkomgeving je emoties te tonen. Het toont je kracht in plaats van je zwakte. Ze maken je menselijk en creëren verbinding.
- Focus op de ontwikkeling van de sterke punten van je medewerkers en hoe ze deze kunnen inzetten binnen je team of je organisatie.
- Focus niet op je frustratie als de zaken niet lopen zoals je zou willen. Ga op zoek naar het achterliggende probleem en pak dat aan.
- Vaak is de sleutel om de samenwerking te vereenvoudigen: eenvoud aanbrenge in plaats van nog meer afspraken maken. '*Less is more*'. Meer doen met minder regels.

## **Domein IV: In verbinding met de rest van de wereld**

De rest van de wereld is de afzetmarkt en arbeidsmarkt voor de eigen organisatie. Tegelijkertijd geldt: leiderschap stopt niet bij de grenzen van de organisatie en de economische verbinding met daarbuiten. Het moment dat een leider zich oprecht beseft dat hij zelf deel uitmaakt van een groter geheel, kan hij bewust beslissen (ook) daaraan te gaan bijdragen. Niet in de laatste plaats met het oog op de footprint die hij achterlaat voor de volgende generatie.

### **Tips voor (door)ontwikkeling**

- Een leider maakt – bewust of onbewust – altijd én overal gebruik van de kracht van verbindend vermogen.
- Bij verbindend vermogen met de rest van de wereld gaat het om al die zaken die buiten de formele grenzen van een organisatie en de functie vallen. Het gaat om die zaken waar oprechte persoonlijke betrokkenheid bij de maatschappij wordt gevoeld.
- In het aangaan van verbinding op maatschappelijk niveau lopen leiderschap en persoonlijke inzet steeds meer door elkaar. De leider als mens én de mens als leider.
- Wat is voor jou persoonlijk de meerwaarde om je met de wereld om je heen te verbinden? En word je daartoe door anderen uitgenodigd en gestimuleerd, of komt dat voort uit een intrinsieke motivatie?
- Hoe gaat de leider als mens om met de verbinding met de rest van de wereld? Deze leider is eerst en vooral emotioneel betrokken bij de wereld om hem heen.
- Door organisaties en hun leiders wordt soms charitatief gehandeld vanwege de verwachte impact op de positionering ten opzichte van concurrenten. Omdat het goed zou zijn voor het imago. Echter, als organisatie mis je dan de echte verbinding en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen wordt dan slechts een marketingtruc.
- Redeneer niet alleen vanuit je rechten, maar zie ook de 'plichten' die je hebt om de maatschappij te dienen.
- Onze kinderen zijn samen met de *millennials* onderdeel van de nieuwe generatie. Een generatie die symbool staat voor een bewuste levenshouding en het creëren van een duurzame samenleving. Welke wereld (footprint) wil je voor hen nalaten.