

## Een verrassende kijk op diversiteit: uitgaan van verschillen. Human Dynamics®

In 1979 ontdekten Sandra Seagal en David Horne (USA) een volledig nieuwe kijk op de oorsprong van verschillen tussen mensen. Zij ontdekten dat deze fundamentele verschillen tussen mensen ontstaan vanuit de interactie tussen drie universele principes: mentaal, emotioneel en fysiek. Deze verschillen blijken zo elementair in de menselijke identiteit dat ze waarneembaar zijn over de hele wereld onafhankelijk van geslacht, cultuur en leeftijd. Seagal en Horne noemden hun ontdekking: Human Dynamics. Omdat inmiddels ruim honderduizend mensen uit een groot aantal landen en culturen de officiële trainingsprogramma's hebben gevolgd, is het gedachtegoed steeds verder ontwikkeld en aangescherpt.

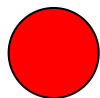
### De drie principes:



Mentaal



Emotioneel



Fysiek

Het mentale principe maakt denken mogelijk, het hebben van een visie en objectiviteit, geeft structuur en overzicht, richt zich op voor ons belangrijke waarden.

Het emotionele principe is meer subjectief van aard, draagt zorg voor interactie en communicatie met anderen, het zorgt voor verbinding met gevoelens van anderen en jezelf. Het fysieke principe is gekoppeld aan onze acties, het is op de praktijk gericht, plaatst feiten en gebeurtenissen in een grotere context en brengt hierin samenhang aan.

Human Dynamics kijkt naar de **interne processen en structuren** die ten grondslag liggen aan het menselijk gedrag. Sandra Seagal spreekt van de 'internal wiring' die je wijze van denken, voelen en handelen bepaalt. Dit interne proces bevindt zich onder wat wij 'persoonlijkheid' noemen en is fundamenteeler dan aangeleerde gewoonten, stijlen en rollen.

Deze drie principes vormen door hun specifieke, onderlinge interactie negen fundamenteel verschillende 'manieren van zijn', ook **persoonlijkheidsdynamieken** genoemd.

Elke persoonlijkheidsdynamiek vormt een geheel eigen wijze van functioneren als het gaat om communiceren, samenwerken, leidinggeven, leren, aanpakken/oplossen van een opdracht/probleem of omgaan met stress.

Elke persoonlijkheidsdynamiek is gelijkwaardig aan de andere, ieder mens met welke dynamiek ook, kan al dan niet intelligent, meelevend, bekwaam of begaafd zijn. En kan zich daarenboven steeds verder ontwikkelen.

Human Dynamics kan mensen, jong en oud, helpen in het herkennen en erkennen van wie zij zijn, waarom zij denken, handelen en voelen zoals zij doen. Daarnaast biedt Human Dynamics fundamenteel inzicht in 'het en hoe anders zijn van anderen'. Dit inzicht levert een belangrijke bijdrage aan het gezond en respectvol werken met allerlei verschillen die we in onze samenleving, in organisaties en dus ook in scholen steeds meer tegenkomen. Human Dynamics wordt wereldwijd gebruikt door allerlei organisaties, onder meer door een multinational als Intel.

Sinds 1997 is Human Dynamics bekend geworden in Nederland. De eerste toepassingen waren met name gericht op verbetering van de samenwerking en communicatie in organisaties en binnen teams. En op persoonlijke ontwikkeling en persoonlijke effectiviteit zowel in profit- als non-profit organisaties.

### **Human Dynamics als procesinstrument.**

In allerlei situaties als leidinggever, in samenwerking, bij projecten en in individuele gesprekken gebruiken we gereedschappen die op die situatie zijn toegesneden. Situationeel leiderschap, coaching, verschillende gesprekstechnieken en vergadertechnieken enz. Naast dit situatie afhankelijke maatwerk biedt Human Dynamics de mogelijkheid om ook op de persoon gericht maatwerk te maken.

"Ik heb in allerlei opleidingen en trainingen heel veel instrumenten geleerd en geoefend. Allemaal technieken om afhankelijk van de gegeven situatie te gebruiken. Positieve en corrigerende feedback, interventieniveaus, open en gesloten vragen enz. enz. Stuk voor stuk waardevol gereedschap in mijn koffer als leidinggever, jaren mee gewerkt ook. Met de inzichten van Human Dynamics heb ik daar een dimensie aan toe kunnen voegen. Niet alleen de situatie is van belang, de persoon tegenover je is zeker zo belangrijk. Je kunt je benadering als het ware personificeren en daarmee zet je een hefboom in".

### **In samenwerking en in teams.**

Vanuit de drie principes ontstaat een goed en scherp inzicht in welke kwaliteiten mensen inbrengen in een team of in samenwerking en ook wat ze nodig hebben om die kwaliteiten te kunnen inzetten. De effectiviteit en efficiency van teams en projectgroepen neemt enorm toe hierdoor. Inzicht in hoe de verschillende dynamieken een probleem aanpakken maakt multidisciplinaire samenwerking een stuk eenvoudiger.

### **In individuele of een op een situaties.**

Waarom moet je in gesprek met de ene medewerker eerst even "door te zoemen de sfeer zetten" en kun je bij de ander beter niet gelijk beginnen met persoonlijke vragen. Dat zijn meer dan communicatieve 'trucjes', het heeft te maken met inzicht in de zijnswijze van verschillende mensen. Dat inzicht maakt het verschil tussen verschillen als lastig bestempelen en verschillen productief maken.

#### **Kennismaken met Human Dynamics??**

- \* De basistraining Human Dynamics
- \* Presentatie of workshop
- \* Themadag voor specialisten
- \* Teamscholing voor kernteams

#### **Verdiepingsmogelijkheden.**

- \* Gecertificeerde coachopleiding; Coachen van verschillen
- \* Teamcoaching; Energize your team(s)
- \* Persoonlijke ontwikkeling Dynamisch bezien!

#### **Voor meer informatie:**

- world wide web; [www.humandynamics.nl](http://www.humandynamics.nl)
- email; [tvvanputten@humandynamics.nl](mailto:tvvanputten@humandynamics.nl)
- Boeken; (te bestellen via website);
  - o Human Dynamics, "Samen leven, samen werken", Seagal en Horne, ISBN 9055941182
  - o "Ieder kind verdient specifieke aandacht in opvoeding en onderwijs" (Berit Bergström) gaat over de toepassing van Human Dynamics in het Zweedse onderwijs, zie website
  - o "De Leerkracht centraal" (Truus van Putten) gaat over Human Dynamics in het Nederlandse onderwijs, zie website.
  - o "Het Kind Centraal" (Truus van Putten en anderen) gaat over Human Dynamics en kinderen in de onderwijspraktijk. zie ook [www.hetkindcentraal.com](http://www.hetkindcentraal.com)