

De kracht van gedachten

Groeien in je werk door belemmerende overtuigingen aan te pakken

Martijn Frijters

Het boek beschrijft hoe je de regie over je eigen gedachten kan nemen en je gevoelen gedrag kan sturen. Hij volgt een 6-stappenplan naar gedachten die je sterker maken. Het boek benoemt een aantal bijzondere metaforen die tot de verbeelding spreken. Daarnaast bevat het diverse tips en oefeningen om van te leren.



Inleiding

Een inleidende vraag is om te weten waar mensen last van hebben in hun werk. Uiteindelijk blijkt het te gaan om **invloed**. Invloed op hun eigen gedachten, eigen gedrag, zodat ze in staat zijn zich minder machteloos te voelen. Medewerkers hebben vaak last belemmerende overtuigingen, zoals:

- als mijn leidinggevende deze keuze maakt, begrijpt hij er niets van
 - ik mag niet falen, want dan ben ik geen goede professional
 - anderen moeten zich gewoon aan hun afspraken houden
 - als ik de controle verlies gaat het mis en daar kan ik niet tegen
 - collega's moeten mij eerlijk behandelen, anders zijn het waardeloze collega's
 - ik moet gewaardeerd worden. Ik wil erkenning voor wat ik doe.
- Overtuigingen als hierboven genoemd ondermijnen het werkplezier.

Gelukkige mensen zijn gemiddeld genomen gezonder en leven langer. Uit onderzoek is gebleken dat mannen die positiever in het leven staan, 50% minder kans hebben op hart en vaatziekten (Laura Kubzansky). Te veel piekeren belast het lichaam en vergoot kans op hart- en vaatziekten (Brosschot). Ook blijkt dat gelukkige mensen productiever zijn op het werk (The Gallup org.).

De 6-stappen aanpak

De aanpak combineert 3 vakgebieden, klassieke psychologie, positieve psychologie en neurologie.

- analyseren
- verbeelden
- uitdagen
- kiezen
- ontwikkelen
- oefenen

1. Een hangslot in je hoofd

“Het zijn niet de situaties die ons ongelukkig maken, maar onze gedachten over de situaties”

- Epictetus -

Dit hoofdstuk begint met een verhaal van reizigers en een monnik (Bron: de overkant, honderd en een verhalen). Kern van dit verhaal is dat je overtuigingen en ervaringen je beleving kleuren. Invloed nemen op je eigen perceptie is een vaardigheid die je kunt leren. Bekijk maar eens de afbeelding “Message d’amour des dauphins” Wat zie jij in deze afbeelding? Als er twee managers in eenzelfde overleg zitten, zie je vaak dat zij beiden de situatie anders in (kunnen) schatten. Het verschil zit hem niet in de situatie, maar in hun mentale opstelling, hun manier van denken. Als de een de situatie negatief bekijkt/beoordeelt zullen zijn gedachten zorgen dat hij geen actie neemt (belemmerende gedachten). De andere manager ziet het positief, zijn gedachten zijn behulpzaam, ze helpen hem om in beweging te komen.

In de cognitieve gedragstherapie wordt onderscheid gemaakt tussen:

- situaties of gebeurtenissen
- gedachten
- gevoelens en gedrag

De reden dat mensen geneigd zijn om belemmerend te denken is gelegen in ons verre verleden. Een andere reden is dat onze hersenen razendsnel tot conclusies komen. Dit worden later onze overtuigingen. In enkele seconden gaat een waarneming (feit) naar een conclusie en overtuiging. Dit wordt ook wel “gevolgtrekkingenladder” genoemd (Chris Argyris). De psycholoog M. Seligman stelt dat onze hersenen zo zijn ingericht, dat ze makkelijk focussen op het negatieve.

Gedachten die vaker door je hoofd gaan, worden vastgelegd in je hersenen. Het worden dan vanzelf overtuigingen. Voorbeelden van overtuigingen zijn:

- ik mag geen fouten maken
 - ik mag niet egoïstisch zijn
 - anderen moeten zich aan hun afspraken houden
 - als ik de controle verlies, loopt alles mis
 - anderen moeten mij eerlijk behandelen, anders zijn ze waardeloos
 - ik moet gewaardeerd worden door mensen die voor mij belangrijk zijn
 - ik moet goede prestaties leveren, anders ben ik niet professioneel.
- Kenmerkend van dit soort gedachten is dat ze een **eisend karakter** hebben.

Indeling belemmerende overtuigingen (ijzermans & DiMattia)

Deze psychologen hebben onderstaande indeling gemaakt:

- Liefdesverslaving

Deze mensen willen geliefd zijn, gewaardeerd worden en erkenning hebben.

Het belemmerende aan dit denken is de eis dat het noodzakelijk is dat anderen je mogen en dat ze je gedrag goedkeuren.

- De stoel van de rechter

Het gaat hier om veroordeling. Vaak hebben deze personen last van zwart-wit denken. Boos worden. Niet het gedrag van de ander wordt beoordeeld, maar de persoon wordt veroordeeld

- Lage frustratie tolerantie

Deze mensen hebben de eis dat de wereld makkelijk moet zijn. Geen obstakels. Dit soort mensen zeggen vaak "en nou is het genoeg".

Het belemmerende is hier de eis om foutloos te handelen.

- Perfectionisme

Het gaat hierbij over de overdreven eis om foutloos te handelen. Falen betekent dat je een mislukking bent. Deze mensen kunnen angstig zijn.

Het belemmerende is de samentrekking. Ik doe, dus ik ben.

- Eerlijk en rechtvaardig

Iedereen moet zich aan de regels houden. Waarom ik altijd! Kijk naar jezelf!

Het belemmerende is dat de realiteit niet wordt geaccepteerd en deze mensen eisen dat de realiteit veranderd.

- Ramp denken

Dit soort mensen zien alles negatief. Als er nu iets mis gaat, wordt mijn leidinggevende boos en volgt ontslag.

Het belemmerende is dat een klein voorval al reden kan zijn voor een doem scenario.

- Handelen in zorgen en angsten

Dit is een variant op het hiervoor beschreven ramp denken. De zorgen en angsten worden vaak verpakt in een vraag, zoals Het lijkt wel of niemand ons begrijpt hoe ernstig dit is?

Het belemmerende is hier de eis dat je recht hebt op zekerheid.

- Calimero denken

Deze mensen trekken het zichzelf aan. "..als ik dit, dan had". Deze vorm van denken is kleinerend.

Het belemmerende is het kleineren van jezelf in relatie tot anderen.

De kracht van de gedachten is groot. Als je iets op de ene manier ziet, kan het vrij lastig zijn om het nog op een andere manier te zien. Als mensen belemmerend denken kan dat tot stress leiden.

Uitgangspunten uit rationeel emotionele therapie

- je gedachten zijn de belangrijkste bepalers van je gevoel

- mensen hebben de natuurlijke neiging om belemmerend te gaan denken

- belemmerende gedachten en overtuigingen produceren vaak gevoelens die niet helpen = ineffectief

- je kunt dit aanpakken door je denken te veranderen. Je moet dit wel doen!

Analyseren

- maak onderscheid tussen situatie, gedachte, gevoel en gedrag (gebruik gevoelswoorden)

- analyseer de belemmerende overtuiging (wat moet er, wat eis je van jezelf of anderen)

Vijf breinregels

“Ons brein is vergelijkbaar aan de olifant en zijn berijder”

- Jonathan Haidt -

Een berijder die op de olifant zit heeft de teugels vast en kan de olifant sturen, echter dit lukt alleen als de olifant dit toestaat.

Olifant staat als metafoor voor de emotie, onbewuste gedrag en automatische processen. Hij regeert primair op zijn omgevingsprikkels.

De berijder staat voor de rede, ons bewuste gedrag en de beheerste processen in ons.

Limbisch systeem (overleven) zorgt voor de vecht en vlucht reactie. Het activeert je sympathisch zenuwstelsel (gaspedaal). Het versnelt de ademhaling en verhoogt de bloeddruk. Er worden hormonen vrijgegeven die je lijf een golf van energie geven. Dit limbisch systeem laat geen ruimte voor denken. Dit hersendeel wordt meerdere keren per dag geactiveerd, conflict op werk, file en andere ergernissen.

Neocortex (=nieuwe laag) zorgt voor ons denken. Het geeft ons ons bewustzijn, laat ons redeneren en denken (**rationeel denken**). Neocortex is nodig om te plannen, organiseren, nadenken, creëren, analyseren, communiceren etc.. Het is trager, maar wel nauwkeuriger. Vanuit dit hersendeel leren we snel van bedreigende situaties. Er wordt een nieuw neurale netwerk aangelegd, zodat we de volgende keer nog sneller kunnen reageren. De amygdala werkt hierbij mee.

Belemmerende gedachten activeren ons sympathisch zenuwstelsel (gaspedaal) en we krijgen stress.

We doen in het hier en nu heel veel handelingen automatisch, zoals het van het werk naar huis rijden. De omgeving stuurt ons denken (de olifant). We kunnen echter ook naar een ander deel van onze hersenen, het trage deel. Hier kunnen we plannen maken. Je moet je dan wel even los maken van je omgeving (de kracht van de berijder). Hier maak je ook de nieuwe verbindingen, die je later in staat stellen sneller en vooral anders te reageren dan de vecht en vlucht reactie.

Nieuw gedrag vraagt om een nieuw perspectief in de hersenen, een nieuw neurale netwerk (**neuroplasticiteit!** Het versterken van dit nieuwe neurale netwerk vraagt om **herhaling** binnen een bepaalde periode en de duur van deze herhaling (= ongeveer 6 weken of 40 dgn). Hierna groeit het nieuwe netwerk vanzelf verder.

De 40 dagen regel zien we ook terug komen in de fysiotherapie, herstel botbreuken, opbouwen sporters, 40 dgn vasten, 40 dgn rouw en 40 dgn bevallingsverlof.

Uit een onderzoek onder violisten blijkt dat mensen ongeveer 10.000 uren nodig hebben om iets al topper onder de knie te krijgen (Gladwell).

Je hersenen zijn als een spier, als je ze traint, worden ze sterker (cells that fire together, wire together). Uit het “piano onderzoek” (Alvaro Pascual-Leone) bleek dat mentale oefening en herhaling de hersenen stimuleert om nieuwe neurale netwerken te laten ontstaan.

Er waren 4 groepen personen.

- Groep 1 kreeg opdracht 5 dgn x 2 uur akkoorden te oefenen thuis op de piano.
 - Groep 2 kreeg opdracht 5 dgn x 2 uur zomaar wat te spelen op piano thuis.
 - Groep 3 kreeg geen opdracht
 - Groep 4 kreeg opdracht 5 dgn x 2 uur akkoorden en toonladders uit het hoofd leren, zonder piano
- Groepen 1 en 4 behaalden na de proefperiode hetzelfde resultaat. De hersenen van mensen in groep 4 waren veranderd, simpelweg door anders te gaan denken. “Je wordt wat je denkt”.

Breinregels voor persoonlijke ontwikkeling

1. Aandacht maakt het verschil: Je wordt, wat je denkt (pianospelers)
2. De berijder stuurt: ontwerp je toekomst Maak een bewuste keuze en je hersenen helpen je bij de uitvoering hiervan.
3. Emoties maken het aantrekkelijk: Creëer een mooie toekomstdroom. benut de kracht van je emoties, want de hersenen leren makkelijker als er emoties in het spel zijn. Geeft ontspanning.
4. Herhaling bouwt het patroon: Oefen 40 dagen
5. Ondersteuning maakt het mogelijk: Richt je leerproces goed in. Werk van makkelijk naar moeilijk, in kleine stapjes. Succes geeft een goed gevoel en leidt tot grotere uitdagingen.

Verbeelden

Stel je voor dat het verandert en dat je anders denkt en voelt.

Maak een sleutel

De metafoor is hier een kluis.

De kraker zegt open en dicht zijn oppervlakkige begrippen. Een deur is een mogelijkheid, een slot is een kans. Een dief gelooft in dat hij de kluis open krijgt.

Hoe maken wij nu een sleutel voor het hangslot in ons hoofd?

Methode I: Drie stappen zijn uitdagen, kiezen en ontwikkelen:

- Daag je gedachte rechtstreeks uit (rationeel emotieve therapie van Albert Ellis)

vb. Arts reageert kortaf tegen verpleegkundige (Anne) >> Gedachte volgt dat de arts niet deugt, werk is nu niet leuk meer >> gevoel wordt somber, onmacht en boosheid >> gedrag wordt terugtrekken/vermijden.

Traditionele gedachte is dat de vrouw denkt dat het probleem bij de arts ligt. Waarom zou zij moeten veranderen. = belemmerende gedachte.

Hoe kan de vrouw anders tegen de situatie aankijken. Formuleer nieuwe gedachten over dit voorval.

- verander de conclusie
- maak het probleem kleiner
- beoordeel de feiten

- Kies je eigen weg/koers

Anne besluit dat ze er geen last meer van wil hebben. Dit is een grote stap vooruit. Kiezen voor verandering stimuleert het ontwikkelen van nieuwe gedachten.

- Nieuwe gedachten ontwikkelen

Nieuwe gedachten ontstaan in het proces van uitdagen. Maak de nieuwe gedachten echt tot de jouwe. (Ik laat mijn werkplezier niet vergallen, ik focus mij op prettige collega's).

Methode II: Daag je gedachten uit via je eigen kracht en waarden (Robert Dilts)

Je maakt hierbij gebruik van je persoonlijke kracht en waarden. Je gaat op zoek naar inconsistenties in het denken, waardoor je op een andere manier uitdaagt en prikkelt.

vb. Jan krijgt op werk een nieuwe manager >> zij maakt keuzes waar Jan niet achter staat (belangen) >> Jan zegt dat zij haar werk niet goed doet (conclusie) >> Jan wil gevecht aangaan.

Traditionele gedachte is dat Jan niet weet wat hij met haar aan moet. Hoe kan hij haar overtuigen van zijn gelijk. Hij vindt samen werken heel erg belangrijk.

Formuleer nieuwe gedachten over dit voorval:

- Samenwerking is de sleutel tot verandering. Overtuigen en vechten heeft geen zin
- ga met de manager het gesprek aan hoe je samen kan werken.

Uitdagen

- Daag je belemmerende overtuigingen uit

Kiezen

- Kies voor een nieuwe manier van denken en doen

Ontwikkelen

- Maak nieuwe gedachten
- Toets of deze nieuwe gedachten je brengen wat je wilt

Kijk op www.dekrachtvandedachten.nl

Kies voor versnellen

Het gaat om het vliegwiel van je persoonlijke ontwikkeling. Waar geloof jij in als het gaat om jouw persoonlijke ontwikkeling? Geloof in je eigen leerproces is de sleutel tot succes.

je mindset is het onderscheid voor je succes (Carol Dweck):

- fixed mindset = mensen hebben bepaalde mogelijkheden en dat ligt vast. Zij gaan ervan uit dat kwaliteiten en gedrag aangeboren zijn en niet veranderbaar. Zij willen aardig gevonden worden. Deze mensen geven eerder op. Deze overtuiging werkt als een handrem op je eigen ontwikkeling. Voor deze mensen is succes belangrijk. Zij willen zichzelf raag vergelijken met anderen als de uitkomst positief is. Deze mensen kiezen snel voor zelfverzwakkende verklaring
- growth mindset = mensen zijn vormbaar en er is potentieel voor groei en ontwikkeling. meting van IQ is een momentopname. Je kunt talenten ontwikkelen. Deze mindset werkt als een vliegwiel. Deze mensen kiezen snel voor zelfversterkende verklaring.

mensen die een hulpeloze reactie vertonen	mensen die een leergeoriënteerde reactie vertonen
voelen zich niet verantwoordelijk voor succes en falen	voelen zich verantwoordelijk voor succes en falen
vergelijkte zichzelf met anderen	vergelijken hun prestaties meer eerdere
kiezen het liefst een taak die zij beheersen	kiezen voor nieuwe uitdagende taken
twijfelen bij falen aan hun kunde "ik kan dit niet"	twijfelen bij falen aan hun motivatie
zijn -/- over kans dat ze het kunnen leren/geven op	blijven +/+ het leren om het onder de knie te krijgen

Zorg er altijd voor dat je een groei mindset hebt als je je eigen belemmerende overtuigingen wil gaan aanpakken. Er moet een balans zijn tussen leren en resultaat.

Feedback die op waardering van inspanning en concentratie is gericht en specifiek op de uitgevoerde aanpak/strategie, activeert en ontwikkeld de groei mindset.

Waardering op prestaties en IQ activeert en ontwikkeld de vaste mindset.

Managers die alleen maar traditioneel zijn medewerkers beoordeelt, behoren tot de groep met een vaste mindset (Peter Heslin).

Minder succesvolle mensen proberen hun doel te bereiken door ongeveer 4x iets te doen, succesvolle mensen 25x.

Oefenen

- Check je mindset, werk vanuit een groei mindset
- Oefen met nieuwe gedachten en nieuw gedrag
- ken de belangrijke momenten waarop je weet dat het lastig wordt.