

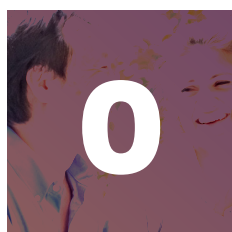
Persoonlijk Leiderschap deel 8

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN





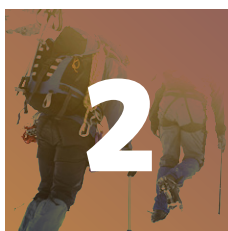
INHOUD



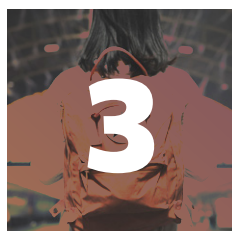
Inleiding



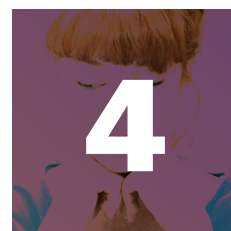
Feedback vragen



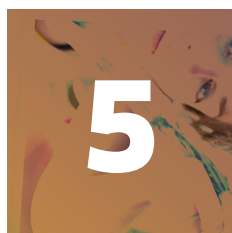
Nalaten



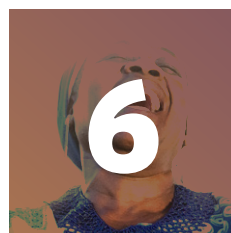
Opgejaagd voelen



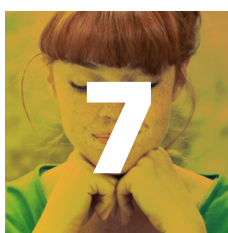
Ontspannen voelen



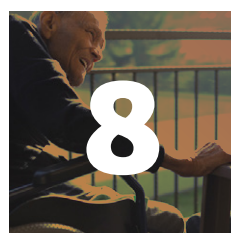
Spiegelen



Defensief zijn



Invloed hebben



Beïnvloed worden

A photograph of a family walking away from the camera through a tall cornfield. The corn is golden yellow, suggesting it's harvest time. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden light. A man in a grey hoodie and jeans is walking in front, followed by two children, a girl in a green shirt and a boy in a blue shirt. The image is curved at the bottom.

INLEIDING



Zelfreflectie gaat over het bewust onderzoeken van je eigen gedrag, het verkrijgen van inzicht en het nemen van verantwoordelijkheid voor je ontwikkeling. Door actieve zelfreflectie toe te passen en bewust te werken aan je ontwikkeling, zal je niet alleen je eigen potentieel ontsluiten, maar ook positieve invloed hebben op je collega's en de organisatie als geheel. Ga de uitdaging aan en zet stappen richting persoonlijke groei en succes.

Begrijp je reacties: Defensieve reacties.

Beoordeel eerlijk of je neigt naar een defensieve reactie wanneer anderen feedback geven. Sta open voor feedback en gebruik dit als een kans om te groeien in plaats van direct in de verdediging te schieten. Dit bevordert een open en constructieve dialoog.

Beheers je stress: Opgejaagd voelen.

Herken wanneer je je opgejaagd voelt in je werk. Leer effectieve stressmanagementtechnieken om kalmte te bewaren in drukke situaties. Dit zal niet alleen je productiviteit verhogen, maar ook je welzijn bevorderen. Streef naar een gevoel van ontspanning en gemak in je werk. Dit zal niet alleen je prestaties verbeteren, maar ook je vermogen om uitdagingen met vertrouwen aan te gaan.

Bewustwording van invloeden: Beïnvloed worden.

Sta stil bij hoe het gedrag van anderen je onbedoeld kan beïnvloeden. Identificeer deze invloeden en bepaal of ze constructief zijn voor je groei, de focus die je wilt houden en de prioriteiten die je wilt stellen. Zo behoud je controle over je eigen ontwikkeling en prestaties. Actieve communicatie: Feedback vragen. Moedig een cultuur aan waarin directe feedback wordt gestimuleerd. Wees proactief in het vragen van feedback over je gedrag en handelen. Dit zal je in staat stellen om gerichte stappen te ondernemen voor persoonlijke groei.



INLEIDING

Reflecteer voor groei: Spiegelen.

Neem regelmatig de tijd om te reflecteren op je eigen gedrag, gevoel en handelen. Identificeer sterke punten en ontwikkelingsgebieden. Deze inzichten zullen je begeleiden bij het nemen van weloverwogen beslissingen. Stimuleer bij de ander zelfreflectie zodat de ander (ook) naar eigen gedrag, gevoel en handelen kijkt.

Erken je invloed: Invloed hebben.

Besef dat jouw gedrag anderen beïnvloedt, zelfs als je je er niet van bewust bent. Cultiveer bewust positieve invloed om een omgeving van samenwerking en groei te bevorderen.

Continu leren: Een stevig fundament.

Voorkom het nalaten van zelfonderzoek, vooral wanneer dingen anders gaan dan verwacht of gewenst. Het vraagt om bewustwording van je eigen rol en positie. Hoe dan ook draagt kijken naar je eigen bijdrage zeker bij aan continue leren.

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN

FEEDBACK VRAGEN

"Ik vraag (directe) feedback over mijn gedrag en handelen."



Kampioenen zijn voortdurend op zoek naar hoe zij zich kunnen verbeteren. Feedback van anderen is daarbij onmisbaar. Daarom vragen zij actief naar verbeterpunten. Net zo belangrijk, maar soms ook net zo lekker als een uitgebreid ontbijt.



Om erachter te komen hoe je presteert, waar je sterktes en zwaktes liggen en waar je je kunt verbeteren, heb je anderen nodig. Zij zien jou namelijk anders dan dat jij jezelf

ziet. Dat andere perspectief kan jou helpen om beter te presteren.

Je neemt zelf het initiatief om feedback te vragen over wat je doet en hoe jij je gedraagt. Het vragen van feedback is de eerste stap om jezelf te verbeteren en te leren hoe je iets doet en hoe dit door de ander ervaren wordt.

Feedback, de mening van de ander op basis van zijn of haar ervaringen en perceptie. Dit betekent niet dat de feedback niet waardevol is, maar wel dat je er zelf een afweging in kunt maken en kunt bepalen wat voor jou waardevol is en waar je iets mee wilt doen. Vraag door als je niet precies snapt wat de ander bedoelt en voel of de feedback kloppend is.

“

**Feedback is
the breakfast
of champions**

Ken Blanchard

”

Aan wie je feedback vraagt geeft betekenis aan de feedback die je krijgt. Het vraagt moed om feedback te vragen aan mensen om je heen die anders naar jou kijken dan jijzelf doet. Direct feedback vragen is het meest effectief als vorm van werkplekleren. Feedback vragen over je gedrag draagt direct bij aan je ontwikkelvermogen. Hoe meer jij weet over hoe je kunt ontwikkelen, hoe groter jouw vermogen wordt om te ontwikkelen.

VERDIEPING

Naast het vragen van feedback is het van belang om feedback te kunnen ontvangen. Alleen op deze manier heeft feedback de maximale effectiviteit. Er zijn in feite maar twee basisregels:

1 Wees niet bang voor de kritiek

2 Neem de juiste houding aan

Uit deze basisregels vloeien vanzelf de richtlijnen voort die je in allerlei artikelen en boeken kunt vinden: luister aandachtig naar je gesprekspartner, vraag om uitleg, bedank hem of haar voor de feedback, denk er goed over na en doe vervolgens iets met de feedback. Soms moet je bij wijze van spreken even je tong eraf bijten om niet te reageren, maar blijven luisteren en verdiepende vragen stellen. Laat je collega of studiegenoot ook weten waarom je iets wel of niet gaat doen met (delen van) zijn of haar feedback.

Als het zo is dat de feedback je enorm raakt, je er boos over wordt of juist verdrietig, dan kan het zo zijn dat er oud zeer wordt aangeraakt. Om bij die pijn weg te blijven kun je de feedback gaan bagatelliseren, ontkennen, tegen gaan spreken of in de verdediging of aanval gaan. Het enige wat je dan kan doen is je daarvan bewust zijn. Mogelijk kun je uitspreken naar je gesprekspartner dat het je raakt en er op een later moment op terugkomen. Vertel dan hoe je je bij de feedback voelt, wat je raakt, wat je er moeilijk aan vindt. Misschien lijkt de feedback op kritiek die je ooit eerder in je leven hebt gehad en zie je de feedbackgever als b.v. je vader bij wie het nooit goed genoeg was.

Feedback ontvangen vraagt dat je de feedbackgever ziet als iemand die het werkelijk goed met je voorheeft. Iemand die erop gericht is om je te laten ontwikkelen, niet om je bijvoorbeeld een kopje kleiner te maken.

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN | FEEDBACK VRAGEN

Zoals gezegd is er veel te vinden over feedback vragen. De vier artikelen van Nigel Stanton vatten het mooi samen.

Leestip:



OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik vraag (directe) feedback over mijn gedrag en handelen' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft.



In deze oefening ga je gelijk oefenen met feedback vragen. Vraag aan de ander hoe hij/zij tegen je aankijkt en hoe je meer feedback kunt vragen aan een ander. Bespreek samen wanneer je feedback vraagt en hoe je feedback ontvangt. **Let vooral op hoe je de feedback ontvangt.**

Kijktip:



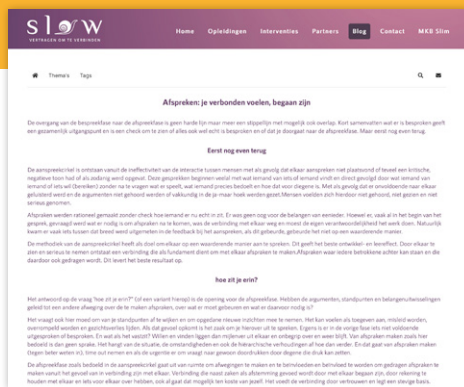
Waar het feedback ontvangen toch lastiger is dan gedacht: Functioneringsgesprek - Toren C.

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN | FEEDBACK VRAGEN

2

Wanneer je feedback krijgt van iemand is dat een waardevol cadeau. Jij kan je er immers mee ontwikkelen. Om het krachtig te maken en voor jezelf ook de voorwaarden te scheppen om te ontwikkelen is het goed om afspraken te maken met degene waarvan je feedback hebt ontvangen.

Leestip:



Lees het SLOW blog over de aanspreek fase nog eens door. Vraag eens aan de hand van een concrete situatie feedback op jouw gedrag. Focus je daarbij op het maken van afspraken. Reflecteer achteraf over hoe je het vond gaan.

3

Soms raakt feedback je enorm. Je raakt geïrriteerd, wordt boos, verdrietig of teneergeslagen. Het kan dan goed zijn om er voor jezelf eens dieper in te duiken waarom je zo geraakt bent. Schrijven kan je enorm helpen om erachter te komen wat er bij jou speelt. Met deze schrijfoefening kun je meer inzicht krijgen waarom bepaalde feedback je raakt.

- Pak een vel papier en pen en zoek een rustig plekje en zit eerst een paar minuten even rustig. Check-in bij jezelf: hoe zit ik erbij?
- Schrijf kort op welke feedback je kreeg en wat er bij je gebeurde
- Zet een wekkertje op 10 minuten en schrijf vervolgens onafgebroken alles wat in je opkomt. Je haalt je pen niet van het papier maar schrijft door. Komen er even geen woorden, dan schrijf je steeds het laatste woord totdat er weer wat nieuws komt. Dit houd je vol totdat je wekkertje gaat.
- Lees je tekst eens door en onderstreep wat voor jouw gevoel de kernwoorden zijn
- Schrijf onder de tekst in 1 zin wat de essentie is. Je doet dit door deze zin af te maken: De essentie is....
- Voel wat het met je doet
- Deel eventueel met een ander je tekst en de essentie.

NALATEN

"Ik laat het na om naar mijn eigen gedrag te kijken als het anders gaat dan ik wil."



Als iets anders gaat dan dat jij dat wil dan levert dat frustratie op. Je ziet dat het beter kan, of je hebt het gevoel dat het beter moet. Om erachter te komen hoe het kan dat iets niet gaat zoals jij dat wilt, kun je naar de situatie kijken vanuit meerdere perspectieven.



Een van die perspectieven is het gedrag en handelen van jou en de ander. Ook al kan de oorzaak bij de ander liggen, je hebt de meeste invloed op je eigen gedrag en handelen. Daarom kan het lonend zijn om behalve naar het gedrag van de ander te kijken, ook je eigen gedrag onder de loep te nemen.

Reflectie biedt de mogelijkheid om achteraf terug te kijken op je gedachten, gevoelens, gedrag en handelen zodat je jezelf beter begrijpt en in vergelijkbare situaties anders kunt reageren.

Toch is dat nog best lastig. Dit kan verschillende redenen hebben, zoals vermijding van verantwoordelijkheid, angst voor zelfkritiek of onwil om confrontaties aan te gaan met mogelijke fouten of tekortkomingen.

Naar je eigen aandeel kijken is misschien niet leuk, maar is wel een grote bron voor persoonlijk leiderschap. Het gaat niet om jezelf de schuld geven of alle verantwoordelijkheid nemen, maar om jouw aandeel te zien en daarvan te leren.

VERDIEPING

Stephen Covey introduceerde de cirkels van betrokkenheid en invloed als hulpmiddel om met meer energie en geluk te kunnen leven. De "cirkel van betrokkenheid" omvat zaken waar we bij betrokken zijn maar geen controle over hebben. Denk bijvoorbeeld aan het weer of het slechte functioneren van een ander* afdeling op je werk. De "cirkel van invloed" omvat zaken waar we directe controle en invloed op hebben, zoals onze eigen acties, houding, gedachten en keuzes.



Je aandacht richten op de cirkel van invloed geeft energie en maakt dat je als persoon veel meer gebruik kan maken van je ontwikkelvermogen.

Het gedrag van anderen ligt in de cirkel van betrokkenheid. Je kunt er blij van worden of je hebt er juist last van. Daarentegen zit je eigen gedrag in de cirkel van invloed. Je kunt hier zelf verandering in aanbrengen.

Door open en nieuwsgierig naar je eigen gedrag te kijken, word je je bewust van je dieperliggende motieven en gewoontes. Dit bewustzijn stelt je in staat om bewuste keuzes te maken en ander gedrag te vertonen, waardoor je actief de situatie kunt veranderen vanuit je eigen cirkel van invloed.

Het kost tijd, vertraging, om helder te krijgen wat je precies voelt, denkt en ziet tijdens zelfreflectie. Soms ben je te druk of ontbreekt de energie ervoor, maar zelfs het erkennen hiervan is al een vorm van zelfreflectie. Het kan ook kwetsbaarheid vereisen, omdat je tot de conclusie kunt komen dat je zaken anders had moeten aanpakken of omdat pijnlijke gevoelens naar boven komen die je liever vermijdt.

Soms leggen we de verantwoordelijkheid voor ons gedrag bij bijvoorbeeld onze opvoeding of voorouders, maar uiteindelijk zijn onze gedachten, gevoelens en gedrag altijd van onszelf. Het erkennen van eigenaarschap is essentieel: erkennen dat jijzelf verantwoordelijk bent voor jezelf. Dit geeft je de kracht om dingen te veranderen.

Wanneer je de moed hebt om zelfreflectie aan te gaan, zul je ontdekken dat het een waardevol instrument is voor je persoonlijke groei en het vergroten van je zelfbewustzijn.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik laat het na om naar mijn eigen gedrag en handelen te kijken als iets anders gaat dan dat ik wil' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Je kunt dit doen door een schrijfoefening: Zet een wekker op 3 minuten en schrijf onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.

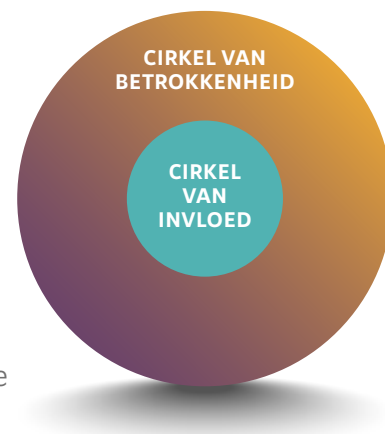


Het vraagt moed en kwetsbaarheid om dit punt te bespreken. Om het veilig te maken zou je alleen informatie kunnen verzamelen door vragen te stellen. Je bespreekt het punt dus niet maar je stelt je collega alleen maar vragen. Vraag bijvoorbeeld of er momenten zijn waar je hebt nagelaten om te reflecteren op jezelf en de schuld bij de ander hebt gelegd. Wat deed je, wat heb je gezegd, wat voor effect had dit op je collega? Reflecteer zelf later op de antwoorden.



2 Wanneer je nalaat, neem je geen eigenaarschap op je eigen gedrag. Maak voor jezelf een cirkel van betrokkenheid en een cirkel van invloed.

- Ga ergens rustig zitten en ontspan.
- Teken twee cirkels op een vel papier.
- In de ene cirkel schrijf je dingen waar je wel mee te maken hebt, maar die je niet kunt veranderen. Bijvoorbeeld specifiek gedrag van anderen of bredere wereldproblemen.
- In de andere cirkel schrijf je dingen waar je voor je gevoel wel zelf controle over hebt.
- Denk na over hoe je reageert op de dingen in de eerste cirkel en merk op hoe je je daarbij voelt.
- Verleg je focus naar de tweede cirkel en merk op hoe je je daarbij voelt.
- Wat is het verschil tussen deze twee cirkels?



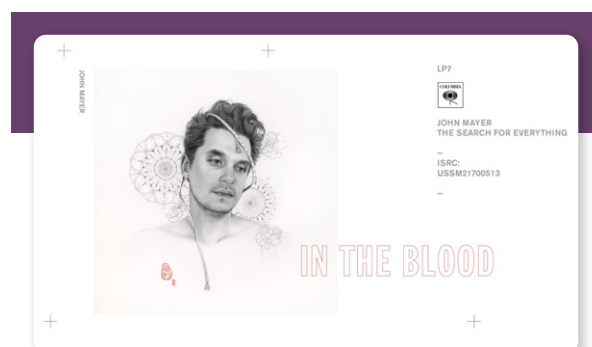
Deze oefening helpt je om onderscheid te maken tussen dingen waar je wel en geen directe invloed op hebt. Je kunt deze oefening altijd herhalen.



3 Je kunt soms de schuld van je eigen gedrag geven aan je opvoeding. Wanneer je het nalaat naar jezelf te kijken geef je de schuld (als vanzelf) aan de ander en ontnem je jezelf de kans om ten volle de verantwoordelijkheid te nemen voor jouw gedrag.

Dit nalaten gaat ten koste van je ontwikkelvermogen. Het gaat ten koste van de verschillende keuzes die je hebt om anders met mensen en situaties om te gaan.

John Mayer heeft hier een prachtig lied over geschreven. Luister het lied eens en zoek de songtekst op. Ga eens na wat voor eigenschappen jij hebt overgenomen van je vader of moeder. Ook al komen ze daar vandaan, je bent je leven lang er eigenaar van.



John Mayer - In the Blood (Official Audio)

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN

OPGEJAAGD VOELEN

"Ik voel me opgejaagd bij het werk dat ik doe."



"We hebben ongelofelijke haast" zingt Herman van Veen. Je opgejaagd voelen is een bijzonder onprettig gevoel. Je hebt het gevoel dat je steeds tekortschiet. Dan kom je niet toe aan waar je blij van wordt.



Je voelt de druk om te presteren en aan hoge eisen en verwachtingen te voldoen, wat je een opgejaagd gevoel geeft. Dit gevoel mag niet genegeerd worden omdat het een duidelijk signaal is dat er iets aan de hand is. Het is belangrijk om na te gaan wat de oorzaak van dit opgejaagde gevoel is. Komt het doordat je ongeduldig bent of omdat je de lat te hoog legt voor jezelf of anderen of heb je het gevoel iets tekort te komen? Misschien voel je je opgejaagd omdat je twijfelt over je prestaties, zonder dit echt te onderzoeken.

Een opgejaagd gevoel kan soms ook als 'flow' voelen, waarin je hard werkt, succes hebt en waardering krijgt. Het is echter belangrijk om juist dan af en toe de tijd te nemen om te vertragen en je te realiseren wat dit harde werk en het streven naar succes van je vergt.

Ongeacht de oorzaak, het blijven rondlopen met dit opgejaagde gevoel heeft negatieve gevolgen voor je concentratie, focus en gezondheid.

Het voelt alsof je constant achter de feiten aanloopt, zelfs als je werk af is. De negatieve stress blijft aanwezig en het kan moeilijk zijn om van dit opgejaagde gevoel af te komen. Het heeft ook een negatieve invloed op je omgeving. Het is daarom belangrijk om actie te ondernemen om met dit opgejaagde gevoel om te gaan en je welzijn te bevorderen. Dit voor jezelf en voor je omgeving, want die merken deze (on)bewuste onrust op.

VERDIEPING

Wanneer stress te lang aanhoudt, past het gezegde: “Een ziekte komt te paard en gaat te voet.” Tijdens stresssituaties komt het hormoon cortisol vrij. In gezonde situaties helpt cortisol je om te presteren en gedurende langere tijd inspanning te leveren. Echter, zoals je waarschijnlijk al vermoedt, wanneer je lichaam aanhoudend stress ervaart (of blijft vechten of vluchten), blijven de cortisolwaarden te hoog. Het lichaam blijft in de overlevingsmodus en krijgt geen kans meer om tot rust te komen en te herstellen. Hierdoor krijgen andere belangrijke lichaamsprocessen minder energie wat negatieve fysieke gevolgen met zich meebrengt. Dit benadrukt des te meer de noodzaak om tijdig in te grijpen wanneer je merkt dat je gedurende langere tijd een opgejaagd gevoel hebt.

Stilstaan en ervaren hoe het écht met je is, is de sleutel. Richt je aandacht op je lichaam en observeer welke gedachten en gevoelens er opkomen, en wat je verlangens zijn. Realiseer je dat het relatief veel tijd en rust kost om het cortisolgehalte te verlagen. Alles waar jij je ontspanning in vindt zoals een powernap, een boek lezen, wandelen, op het strand liggen helpt hierbij.

Het is van belang om te kijken naar de oorzaken van je stress. Is er iets mis in de organisatie waarin je werkt? Worden er te hoge eisen gesteld en krijg je te weinig waardering? Of is er altijd meer werk dan jij aankan.

Of komt het gevoel van “het nooit goed genoeg doen” voort uit jezelf? Is er een innerlijke stem die je constant aanspoort om harder te werken en meer te doen? Vaak denken we dat het onze eigen stem is. Deels is dat waar, maar vaak hebben we deze stem overgenomen van onze opvoeders of leraren. Bewustwording hiervan stelt je in staat om te onderzoeken welke van deze aangenomen eisen en normen je wilt behouden.

Door te kijken naar de bron van je stress kun je inzicht krijgen in de specifieke factoren die bijdragen aan je opgejaagde gevoel. Dit inzicht is de basis in het nemen van gerichte stappen om je stressniveau te verminderen en meer balans te vinden in je leven. Het resultaat is dat je je niet langer opgejaagd voelt, maar bewust kunt kiezen om met energie en enthousiasme aan de slag te gaan. Tegelijkertijd blijf je verbonden met je eigen welzijn. Als het te veel wordt, durf je een stap terug te nemen en te voelen wat jouw behoeften zijn, zoals een wandeling maken, een vrije dag nemen, of een gesprek voeren met iemand. Jij hebt dan weer de controle en maakt zelfbewuste keuzes wat direct merkbaar is voor jezelf. Dit geeft je meer levensenergie, plezier en ook je omgeving zal zich hier beter bij voelen.

Tot rust komen is stap 1. Het voelen van je verlangen is een sterke ‘bron’ om je duurzaam minder opgejaagd te voelen. Wanneer je in staat bent om je verlangen te voelen en een keuze te maken om deze op nr. 1 te zetten in plaats van de argumenten van je opgejaagde ‘ik’, kalmeer je jezelf en zorg je voor focus in je leven.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling ‘Ik voel me opgejaagd bij het werk dat ik doe’ nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit. Je kunt dit doen door een schrijfoefening: Zet een wekker op 3 minuten en schrijf onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN | OPGEJAAGD VOELEN



Bespreek samen wanneer je je opgejaagd voelt, wat er dan gebeurt en wat mogelijke oorzaken kunnen zijn van je opgejaagd voelen? Waarom?



Uit verschillend wetenschappelijk onderzoek blijkt dat door regelmatig een bodyscan te doen je stress en opgejaagd voelen afneemt.

De Bodyscan is een oefening waarbij je met aandacht door je lichaam scant en je gewaarwordt van de sensaties in je lijf. Je gaat zitten op een stoel of liggen op een bed en gaat dan met je aandacht je hele lijf langs om te voelen wat daar is.



Bodyscan - Wibo Koole

Op YouTube en andere kanalen (Spotify, Headspace e.d.) zijn veel begeleidende bodyscans te vinden die je hierin begeleiden.



Onderzoek eens de oorzaken van jouw opgejaagde gevoel. Grote kans dat dit een combinatie is van factoren. Om helderheid te krijgen en onderscheid te maken in de oorzaken is het goed om een lijst te maken met alle mogelijke oorzaken.

Kijk eerst naar alle externe factoren. Dit kan bijvoorbeeld je werksituatie zijn, je sociale leven of je gezin. Welke factoren geven jou het gevoel dat je opgejaagd wordt?

Kijk vervolgens naar de interne factoren. Is er in jou een stem die je opjaagt? Zo ja, wat zegt deze stem dan precies? Waar ken je die stem van?

Leg de lijst even weg en bespreek op een later moment deze eens met je leidinggevende, je partner of een vriend.



4 Volgens de Voice Dialogue-methode hebben we verschillende subpersoonlijkheden. De sterkste van die 'ikken' hebben de touwtjes in handen, de anderen sneeuwen makkelijk onder. Bij Voice Dialogue wordt vaak de vergelijking met een bus gebruikt om de dynamiek van ons innerlijke zelf te begrijpen. We kunnen ons voorstellen dat we de chauffeur zijn van deze bus, terwijl verschillende subpersonen als passagiers aan boord zijn. Wanneer de weg wat uitdagender wordt, is de kans groot dat enkele dominante subpersonen het stuur overnemen en andere passagiers naar de achterbank verdrijven. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren in een spannende werksituatie, waarin we automatisch de leiding nemen en minder ruimte laten voor de ideeën en input van anderen...

Je 'opgejaagde ik' kun je zien als een subpersoonlijkheid. Deze subpersoon wordt dan bijvoorbeeld extra gevoed door je 'innerlijke criticus' en je 'doordrukker'.



Harrie Jekkers zingt over zijn subpersonen en hoe dat werkt bij hem.

Om eens heel kort te proeven aan twee subpersonen kun je de volgende oefening doen:

- Zet drie stoelen neer en ga op de linker stoel zitten.
- Op deze stoel ben je de 'opgejaagde ik'. Blijf even een paar minuten zitten en registreer wat je voelt, denkt en wilt op deze stoel.
- Ga dan op de rechterstoel zitten. Hier ben je de 'de rustige ik'. Blijf even een paar minuten zitten en registreer wat je voelt, denkt en wilt op deze stoel. Je zult merken dat de 'opgejaagde ik' aan je blijft trekken, registreer dit maar blijf in je 'rustige ik'.
- Ga vervolgens in het midden zitten, dit is je 'bewuste ik'. Kijk eens naar de gedachten en gevoelens van je subpersonen links en rechts van je. Wat is daar te leren? Welke keuze wil je maken op dit moment, met andere woorden: wie zet je op dit moment aan het stuur van jouw bus?

Leestip:

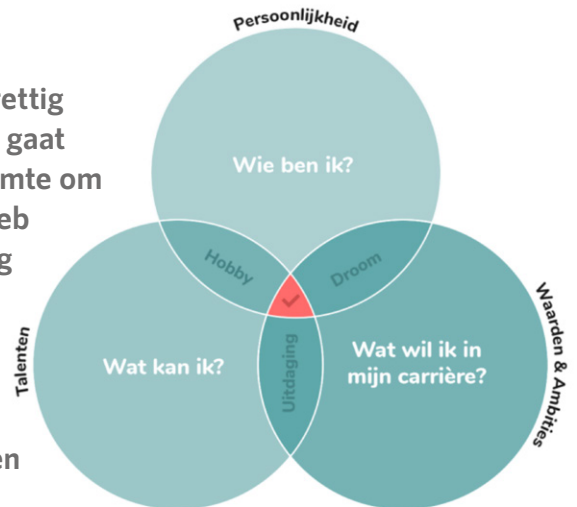


ONTSPANNEN VOELEN

"Ik voel me op mijn gemak bij het werk dat ik doe."



Je op je gemak voelen betekent dat je je prettig ontspannen voelt bij wat je doet. Het werk gaat als het ware in een flow. Je ervaart veel ruimte om met aandacht aanwezig te zijn. Hierdoor heb je minder stress en haal je meer voldoening uit je werk. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid, heeft een positief effect op je prestaties, werkplezier en de samenwerking met anderen. Het geeft rust, ruimte en energie om je te ontwikkelen en met aandacht gesprekken te voeren.



Het is belangrijk om te weten waar jouw werkplezier en ontspanning vandaan komen. Dit kan bijvoorbeeld liggen aan de werkzaamheden zelf, maar ook aan de werkomgeving, je collega's en/of je eigen kwaliteiten. Door je hiervan bewust te zijn kun je gericht werken aan het vergroten van je ontspanning en werkplezier.

Het kan ook zijn dat je klaar bent voor een nieuwe stap. Je voelt je nu helemaal comfortabel, je zit in de comfort zone. Van daaruit heb je de rust en ruimte om nieuwe stappen te zetten waardoor je weer uitgedaagd wordt.

Spanning voelen bij het werk wat je doet geeft aan dat je ergens nog hebt te groeien. Dit kan zijn in het omgaan met onzekerheid of onduidelijkheid of dat je onvoldoende gebruik kan maken van je kwaliteiten. Of er zijn andere factoren die spanning opleveren. Door zelf anders met deze spanning om te gaan word je als vanzelf meer ontspannen.

VERDIEPING

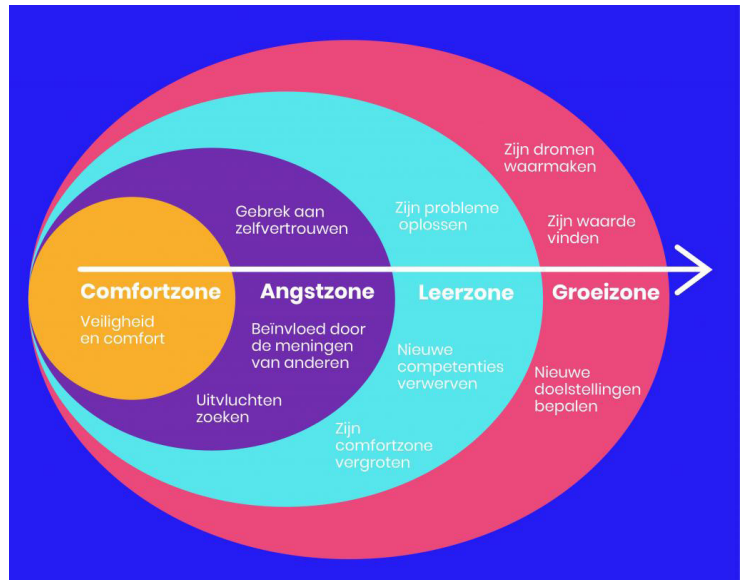
Je hebt een mate van stress of spanning nodig om goed te presteren. Naast de negatieve gedachten van mislukken zijn er dan ook voldoende positieve gedachten en het lukt je goed om je te concentreren op je taak en je niet te richten op andere factoren in je omgeving. We spreken dan van positieve faalangst.

Bij negatieve faalangst hebben negatieve gedachten de overhand. Dit kan voortkomen uit een eerder niet goed verlopen ervaring. Zoals je je toen voelde, zo wil je je niet meer voelen en je lijf geeft signalen dat dat gevaar toch weer dreigt. Het is ook mogelijk dat je in je leven vooral gewezen bent op wat niet goed was of beter kon. Dan heeft het je aan erkenning ontbroken voor wat je wel presteerde. Daardoor zou je kunnen gaan denken dat wát je ook doet, het nooit goed genoeg is. Dat geeft een onaangenaam gevoel als er van je gevraagd wordt iets te presteren.

Vaak ben je zelf je grootste criticus. Het is al helpend als je je bewust bent van deze innerlijke stem. Waar jij jezelf een zware onvoldoende zou geven en vooral de aandacht geeft aan waar het niet goed is gegaan, zal een ander juist onder de indruk zijn van je kennis en kunnen. Negatieve gedachten en gevoelens over eerdere situaties zijn niet meer passend in het nu. Je bent gegroeid, hebt je ontwikkeld en ervaringen opgedaan. Het is belangrijk dat je het onderscheid leert kennen tussen hoe je je ooit voelde en hoe je nu bent. Daar waar toen geen erkenning of waardering was, kun je die nu misschien wel aan jezelf geven of van anderen ontvangen.

Ben je helemaal ontspannen bij het werk wat je doet, dan zit je in je comfortzone. Het voelt prettig aan en dat straalt je ook uit. Ben je nog aan het leren, of groeien in je werk, dan ben je ook minder ontspannen. Leren en groeien brengt altijd onzekerheid en spanning met zich mee. Met een beetje adem erbij, wordt die spanning opwindend over iets nieuws leren.

Om jezelf nog meer te ontplooiën en gebruik te maken van je kwaliteiten kun je je ook richten op het uitbreiden van je comfortzone. Dat kost je wel wat, want je zult je veilige warme comfortzone even moeten verlaten. Als je buiten je comfortzone gaat, kom je eerst in de 'angstzone'. Je voelt angst, gebrek aan zelfvertrouwen en je wordt makkelijk beïnvloed door anderen



om de stap niet te nemen. Deze zone kan je behoorlijk tegenhouden bij het nieuwe stappen zetten. Maar weet dat dit erbij hoort, want als je daar doorheen gaat, dan ga je nieuwe dingen leren en kun je jouw competenties ontwikkelen. Met al wat je leert, groei je als mens doordat je nieuwe vaardigheden gaat toepassen. Je ontwikkelvermogen brengt je een grotere comfortzone en de kans om je dromen waar te maken.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik voel me op mijn gemak bij het werk dat ik doe' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Je kunt dit bijvoorbeeld doen door een schrijfoefening: je zet een wekker op 3 minuten en schrijft onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.



1 Kijk samen naar hoe jij je nu voelt in je werk. Ben je ontspannen? Wat maakt dat je ontspannen bent? Van welke dingen krijg je nog spanning en hoe kun je daar in groeien?



2 Je innerlijke criticus is vaak de grootste 'tegenstander' in het ontspannen werken. De 'innerlijke criticus' bestookt ons steeds met commentaar over ons uiterlijk, prestaties, liefdesleven etc. Je kunt daar behoorlijk moedeloos van worden, want het is nooit genoeg.

Deze stem uitschakelen lukt niet, maar het helpt wel om er eens bewust naar te luisteren. Wat zegt de 'innerlijke criticus' precies, waarom zegt hij/zij dat? Je zult ontdekken dat deze stem het beste met je voor heeft en als je doorvraagt een enorme krachtige hulp kan zijn in hetgeen je te doen hebt.

Wanneer je jouw 'innerlijke criticus' hoort, probeer dan deze oefening eens waarin je een gesprek gaat voeren met je 'innerlijke criticus'.

- Adem rustig en diep in en uit voor een paar minuten
- Pak twee stoelen en zet deze tegenover elkaar.
- Ga op 1 stoel zitten en vraag: wat wil je van me?
- Sta op en ga op de plek tegenover je zitten. Dit is de stoel van je innerlijke criticus. Beantwoord de vraag alsof jij nu zelf de innerlijke criticus bent. Dit is misschien raar, maar weet dat jij uiteindelijk zelf de innerlijke criticus bent. Het is 1 van de stemmen die in je woont, je geeft deze alleen nu even meer aandacht.
- Als je geen antwoord krijgt, ga je weer op je eigen stoel zitten en stel je de vraag nogmaals: "help me nu, wat wil je van me en wat moet ik weten?"
- Ga weer op de stoel van je innerlijke criticus zitten. Waarschijnlijk komt er nu wel een antwoord.
- Ga op je eigen stoel zitten en voel wat het antwoord met je doet. Stel verdiepende vragen, ga het gesprek aan met je criticus.
- Ga door met dit proces en stel vragen om te achterhalen bij je innerlijke criticus wat jij nog niet wist. Dus totdat je iets hoort waarvan je niet wist dat je dit wist.

Leestip:



Kwaliteiten zijn positieve eigenschappen die we in onszelf en anderen kunnen herkennen. Een kernkwaliteit is iets waar we goed in zijn en wat ons uniek maakt. Het kan bijvoorbeeld moed, creativiteit of geduld zijn. Hoe meer je gebruik maakt van je kwaliteiten, hoe meer ontspannen je bent.

Reflecteer op een concrete (werk)situatie waarin jij helemaal ontspannen was. Doe dit aan de hand van onderstaande vragen:

- 1 Beschrijf eens een (werk)situatie waarin je helemaal ontspannen was. Beschrijf tot in detail (wat, waar, hoe, met wie).
- 2 Welke kwaliteit van jezelf heb je ingezet in die situatie?
- 3 Wat was de invloed van je omgeving zodat dat jij ontspannen kon zijn?
- 4 Wat maakte precies dat jij ontspannen was?
- 5 Hoe zou je deze kwaliteit kunnen inzetten in andere situaties?

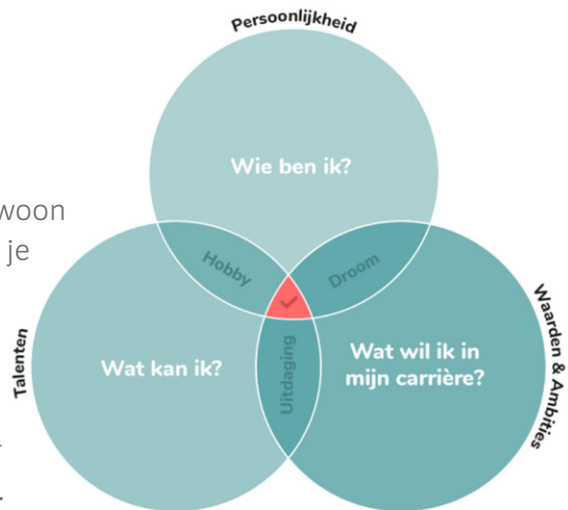


4 Vul voor jezelf het model in om inzicht te krijgen of jij handelt in overeenstemming met wie je bent, wat je kan en wat je in je carrière wilt.

Dit kan op een aantal manieren en op meerdere niveaus. Het simpelste is om met jezelf te brainstormen en gewoon woorden op te schrijven die bij je opkomen bij de vragen:

- Wie ben ik?
- Wat kan ik?
- Wat wil ik?

Niet teveel over nadenken, gewoon de woorden opschrijven die in je opkomen. Reflecteer later op de woorden die je hebt opgeschreven en verfijn of verdiep. Ga eens in gesprek met je leidinggevende, partner of vriend(in) over deze vragen.



SPIEGELEN

"Ik reflecteer op mijn eigen gedrag en handelen."



Door te reflecteren op je gedrag en gevoelens kom je erachter waarom je bepaald gedrag vertoont. Dit geeft je een keuze om je gedrag aan te passen en om daarmee je ontwikkelvermogen te vergroten. Kunnen reflecteren is een kracht die je laat groeien en is inzetbaar op alle terreinen van je leven.

Reflecteren of spiegelen is zelfonderzoek en zelfspiegeling om dieper inzicht te krijgen in jezelf, je gevoelens, gedachten en motivaties.

Het helpt je lessen te trekken uit eerdere ervaringen zodat je in de toekomst beter kunt handelen. Dit kan op verschillende manieren plaatsvinden, zoals alleen, met anderen of in groepsverband. In groepsverband noemen we reflectie vaak intervisie

Reflectie biedt de mogelijkheid om achteraf terug te kijken op je gedachten, gevoelens, gedrag en handelen zodat je jezelf beter begrijpt en in vergelijkbare situaties anders kunt reageren.

Je kunt ook 'real-time' reflecteren door je bewust te zijn van lichamelijke reacties en emoties in het moment. Je merkt bijvoorbeeld dat je een onrustig gevoel hebt, dat je geraakt wordt, je adem stikt, je rood aanloopt of kippenvel krijgt. Op het moment dat je dit voelt kun je nagaan waarom je lichaam zo reageert en wat dat gevoel heeft getriggerd.

ACHTERGROND STELLING

Zelfreflectie is de mogelijkheid om nieuwsgierig naar ons gedrag te kijken en ons bewust te worden van onze diepere motivaties. We stellen ons de vraag of ons huidige gedrag passend is voor de situatie. Dit kan leiden tot het bevragen van oude overtuigingen en waarheden, waardoor er ruimte ontstaat voor nieuwe perspectieven en benaderingen. Reflectie kan betrekking hebben op specifieke situaties of op langere perioden, zoals een week of een jaar.

Ons gedrag ontstaat vanuit wat we zien, denken en voelen. We zien iets in de buitenwereld en daarbij ontstaan gedachten en gevoelens. Het interessante is dat het ook andersom werkt: we voelen iets, denken daarbij en zien vervolgens die beleving weerspiegeld in onze buitenwereld. Of we denken iets, zien dat vervolgens en voelen daar wat bij. Het waarnemen, denken en voelen gebeurt altijd tegelijkertijd. Om meer te kunnen onderscheiden, is het nuttig om te reflecteren tijdens een rustig moment.

Zelfreflectie vraagt om vertragen en bewust observeren wat we denken, zien en voelen. We kunnen een situatie die ons raakt in gedachten herbeleven als een vertraagde film en onszelf vragen stellen: Wat merk ik op? Wat hoor ik? Hoe voel ik me? Wat denk ik? en Wat doe ik? Welke conclusies trek je hieruit en wat kan je daarvan leren? Door op te merken en te begrijpen wat er in ons omgaat, kunnen we bewuste veranderingen aanbrengen, bijvoorbeeld in onze gedachten of ons gedrag.

'Raar eigenlijk, wij zien alleen onze buitenkant maar bijna alles gebeurt vanbinnen.'



Zulke veranderingen in onszelf kunnen zowel plezierig en verfrissend als spannend en onzeker zijn. Geef jezelf tijd om te experimenteren met nieuw gedrag, om met mildheid af en toe toch je oude gewoonte weer te zien langskomen en dan met frisse blik te kijken of dat was wat je wilde.

Tijdens dit proces kunnen ook lastige emoties die we misschien probeerden te vermijden om aandacht vragen. Dit is normaal en soms kan het nuttig zijn om ondersteuning te zoeken bij anderen of bij een professional.

Hoe meer we oefenen met zelfreflectie, hoe beter we worden in het herkennen van onze waarnemingen, gedachten, gevoelens en gedragspatronen. Op die manier leren we onszelf goed kennen.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik reflecteer op mijn eigen gedrag en handelen' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Je kunt dit doen door een schrijfoefening: Zet een wekker op 3 minuten en schrijf onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.



Werken met specifieke werkvorm is helpend in het spiegelen. Wanneer je googelt op "reflectie oefeningen" krijg je allerlei werkvormen die je helpen om creatief op jezelf te reflecteren. Een voorbeeld hiervan is de hand oefening, je belicht meerdere kanten van een situatie of periode:

- 1 Benoem waar je op wilt reflecteren. Dit kan een specifieke situatie zijn of een langere periode.
- 2 Duim: Wat vind je goed, geweldig, mooi?
- 3 Wijsvinger: Hier zou ik/de situatie naartoe moeten.
- 4 Middelvinger: Wat vind je niet leuk, waar heb je een hekel aan?
- 5 Ringvinger: Wat wil je behouden, waar wil je trouw aan zijn?
- 6 Pink: Waar wil je in groeien?
- 7 Hele hand: Wat heb jij te geven?
- 8 Andere hand: Wat heb jij te ontvangen?

Duim:

Waar ben ik goed in?

Wijsvinger:

Waar wil ik naartoe?

Middelvinger:

Waar heb ik een hekel aan?

Handpalm:

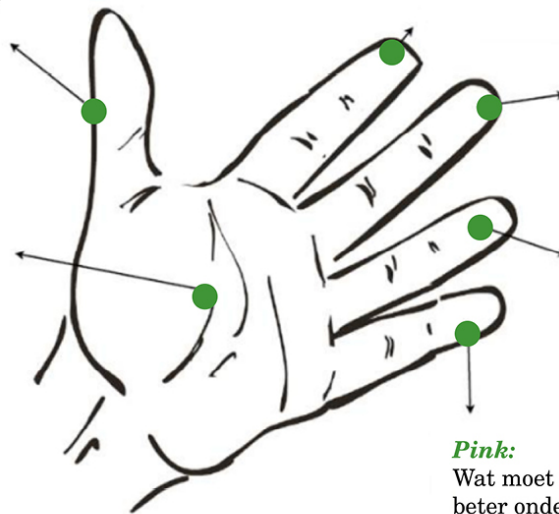
Wat heb ik van anderen nodig?

Ringvinger:

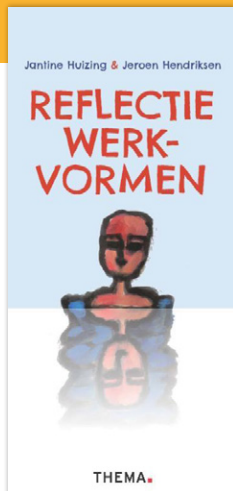
Welke waarden zijn belangrijk voor mij?

Pink:

Wat moet ik nog leren, beter onder de knie krijgen?



Leestip:



*Reflectie werkvormen
van Jantine Huizing &
Jeroen Hendriksen*

Leestip:



*Praktijkboek intervisie
van Monique Bellersen
& Inez Kohlman*



2 Omdat zien, denken en voelen tegelijk plaatsvindt, kun je dit soms moeilijk onderscheiden. Je aandacht springt van het ene naar het andere. Door te oefenen leer je om je meer bewust te zijn bij wat je allemaal voelt, denkt en ziet. Regelmatig onderstaande oefening doen kan je daarbij laten groeien in het waarnemen.

Ga zitten op een stoel of kruk en zet een wekker op 2 minuten.
Spreek uit wat je waarneemt. Dat doe je met steeds met de zin:

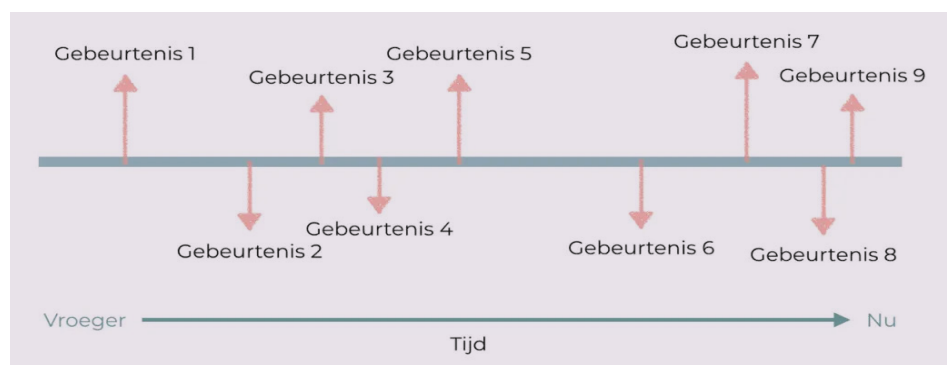
Nu ben ik mij bewust van...

- Richt je eerst 2 minuten op wat er zich in je lijf afspeelt. Dan gaat het om je gedachten en gevoelens. Bijvoorbeeld: Nu ben ik mij bewust van een kloppende teen of nu ben ik mij bewust van een kriebeltje op mijn neus.
- Richt je vervolgens 2 minuten op wat er buiten je lijf afspeelt. Dan gaat het om geluiden buiten of als je dingen ziet. Bijvoorbeeld: nu ben ik mij bewust van een windvlaag of nu ben ik mij bewust van een vogeltje dat fluit.
- Vervolgens 2 minuten waarbij je binnen of buiten loslaat. Je bent je gewoon bewust van alles wat er gebeurt en benoemt dit.



3 Reflecteren op je eigen levenslijn kan je helpen om te ontdekken waar je goed in bent en waar ontwikkeling nodig is. Je kunt deze oefening zo uitgebreid doen als je zelf wilt.

- Pak een wit papier en leg dat horizontaal neer.
- Teken in het midden een lijn met aan de rechterkant je geboortjaar en aan de linkerkant het huidige moment.
- Verdeel de lijn onder in 5-10 jaren.
- Loop de levenslijn langs en noteer boven de lijn je hoogtepunten, momenten van grote blijdschap en grote positieve mijlpalen.
- Loop de levenslijn langs en noteer onder de lijn je dieptepunten, momenten van groot verdriet en belangrijke gebeurtenissen met een negatieve impact.



Bekijk en bestudeer je levenslijn in blokjes per periode van 5-10 jaar. De volgende vragen kunnen je hierbij helpen. Je hoeft ze niet allemaal te beantwoorden, kies de vragen die je aanspreken of die iets bij je losmaken. Noteer per periode de antwoorden op de vragen.

- Wat valt mij op bij de positieve gebeurtenissen?
- Wat valt mij op bij de negatieve gebeurtenissen?
- Welke verbanden zie ik?
- In hoeverre hebben de dieptepunten je keuzes in je leven bepaald?
- Welke gebeurtenissen belemmeren je nu nog?
- In hoeverre hebben de hoogtepunten je keuzes in je leven bepaald?
- Welke inzichten heb je?
- Welke thema's kun je uit je levenslijn(en) halen?
- Wat neem je mee voor de toekomst?
- Wat wil je graag achter je laten?

DEFENSIEF ZIJN

"Ik reageer snel verdedigend als het om mijn doen en laten gaat."



"Ja, maar.." zeggen is typisch defensief gedrag. Je zegt 'ja', maar eigenlijk bedoel je 'nee'. Defensief reageren is blokkerend voor je ontwikkelvermogen. Je geeft namelijk geen ruimte om door te laten dringen wat er werkelijk wordt gezegd en hiervan te leren. Hiermee ontnem je jezelf de kans om te leren van wat er gezegd wordt of om meer rekening te houden met de ander.

Je reageert op wat een ander vindt van wat je gedaan of gezegd hebt (on)bewust defensief. Het voelt als een aanval, als kritiek en vaak als onterecht! Snel verdedigend reageren is het tegenovergestelde van het openstaan voor feedback. Je gaat daarmee feedback uit de weg. Het effect is dat je je eigen ontwikkelvermogen ondermijnt. Je hoort de ander(en) niet meer.

Defensief reageren is een duidelijk signaal om naar jezelf te gaan kijken. Wat is de reden dat je dit doet? Welke angst vermijd je? Welke boodschap kun je eigenlijk niet horen? Het is belangrijk om je te realiseren dat we allemaal in meer of mindere mate defensieve reacties vertonen. Het zit in onze natuurlijke aard om onszelf te verdedigen. Echter, het wordt destructief en ineffectief wanneer het een gewoonte wordt (meestal of altijd), een vast patroon, een muur die om je heen is opgetrokken.

Het gebruik van de uitdrukking "Ja, maar" is een typisch voorbeeld van defensief gedrag. Het is begrijpelijk dat je dit gebruikt wanneer je het gevoel hebt dat de waarheid wordt verdraaid of wanneer je het gevoel hebt dat er onrecht wordt gedaan. Echter, het gebruik van "Ja, maar" staat haaks op openheid en verbinding. Het meest effectieve en verbindende dat je kunt doen wanneer je in de "Ja, maar" reactie schiet, is vragen stellen en goed luisteren naar de ander. Open jezelf: verander "Ja, maar" naar "Oh ja".

Je bent je vaak onvoldoende bewust van je defensieve reacties. Daarom is het juist bij deze indicator belangrijk om te kijken welk beeld je feedbackgevers hebben en of deze overeenkomt met jouw beeld.

VERDIEPING

Als een ander wat aan te merken heeft of een verandering voorstelt, kun je dat als bedreiging voelen. Het is een natuurlijke reactie van de mens om te reageren op gevaar of bedreiging.

Ons hele zenuwstelsel is erop gericht om prikkels uit onze omgeving waar te nemen en erop te reageren. Dat gebeurt enerzijds bewust: je kunt je hoofd naar rechts draaien als dat van je gevraagd wordt. Anderzijds is er het autonome zenuwstelsel: dit handelt volautomatisch. Het sympathische deel van het autonome zenuwstelsel mobiliseert en zet aan tot actie. Het parasympathische deel brengt juist ontspanning en rust. Het hele zenuwstelsel draait om het thema veiligheid. Als het veilig is, kunnen we ons met anderen verbinden, contact maken, creatief zijn. Gaan onze alarmbellen echter rinkelen dan komt eerst het sympathische zenuwstelsel in actie: dat zet aan tot vechten of vluchten. Lijkt de situatie echter levensbedreigend, dan reageert het oudste deel van ons autonome zenuwstelsel en raken we in een toestand van verlaagd bewustzijn, dissociatie of bevrozing. Let op: dit 'reptielenbrein' ruikt sneller onraad dan onze moderne hersenen (neocortex) doen. Dat is vaak verwarrend: een vraag van je baas kan voelen als levensgevaar met een black-out tot gevolg!

Je moet jezelf eerst geruststellen voordat je kunt zien dat er geen levensbedreigende situatie buiten je aanwezig is. Dit vraagt van jezelf dat je niet 'verdwijnt' in het geschrokken deel, maar dat je ziet dat er schrik is en je je bewust bent van wat er nodig is om weer tot rust te komen. Daar neem je daadwerkelijk de verantwoording voor door in actie te komen.

Voelen dat je schrikt is al een hele stap in het tot rust komen. Vaak lukt dat niet eens in het gesprek zelf, maar merk je pas later dat je geschrokken bent van een opmerking of vraag. Het is hele kunst om rustig te blijven wanneer je sympathische deel van het autonome zenuwstelsel je aanzet tot actie. Je kan dit wel trainen door je bewust te

worden van de signalen uit je lichaam. Wanneer het mogelijk is, neem een time-out in een gesprek wanneer je merkt dat je schrikt. Je hoeft dan niet meteen te reageren, want die eerste reactie is vaak defensief. Vanuit rust reageer je meer open en constructief. Op een later moment terugkomen op een vraag of opmerkingen werkt natuurlijk erg goed!

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik reageer snel verdedigend als het om mijn doen en laten gaat' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Je kunt dit doen door een schrijfoefening: Zet een wekker op 3 minuten en schrijf onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.

1 Bespreken van dit ontwikkelpunt is gelijk een oefening in minder defensief zijn. Probeer eens niet te reageren maar wat de ander zegt aan te horen en alleen verduidelijkende vragen te stellen.. Vraag bijvoorbeeld of er momenten zijn wanneer je heel defensief reageert of wanneer je "ja, maar" zegt. Wat deed je, wat heb je gezegd, wat voor effect had dit op je collega? Reflecteer zelf later op de antwoorden.

2 Het sympatische zenuwstelsel zet je in actie en zorgt ervoor dat je snel defensief reageert. Het parasympathische stelsel zorgt dat je vanuit rust beter kan reageren. Bekijk het filmpje waarin de werking van het sympatische en parasympathische zenuwstelsel wordt uitgelegd en hoe jij deze kennis kan gebruiken om minder defensief te reageren.



Wat is de Nervus Vagus?

Ga eens bij jezelf na:

- Kijk eens naar de afgelopen dag, wanneer was volgens jou welk deel actief?
- Herken je de momenten dat je actie-deel (sympathisch) bij jou ervoor zorgt dat je snel reageert?
- Wat is jouw strategie om je parasympathische zenuwstelsel aan het werk te zetten?



3 Uit verschillend wetenschappelijk onderzoek blijkt dat door regelmatig een bodyscan te doen je waarnemingsvermogen vergroot, je angst en stress afneemt en je een groter vermogen krijgt tot zelfcompassie. Dit helpt je om met meer helderheid te kunnen reageren, zelfs bij heftige situaties.

De Bodyscan is een oefening waarbij je met aandacht door je lichaam scant en je gewaarwordt van de sensaties in je lijf. Je gaat zitten op een stoel of liggen op een bed en gaat dan met je aandacht je hele lijf langs om te voelen wat daar is.



Bodyscan - Wibo Koole

Op Youtube en andere kanalen (Spotify, Headspace e.d.) zijn veel begeleidende bodyscans te vinden die je ondersteunen.



4 Een manager die vaak defensief reageerde en hierin wilde groeien hing een post-it aan zijn computerscherm. Op deze post-it stond: hou je mond, en stel een vraag :-). Dit was voor hem de geheugensteun om, ook al was hij het niet met de ander eens, niet te reageren maar een vraag te stellen.

Hou je mond,
en stel een
vraag :-)

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN | DEFENSIEF ZIJN

Experimenteer eens een dag om bij alles te reageren met een vraag. Plak deze post-it als geheugensteun op jouw beeldscherm of schrijf de zin op je arm. Wanneer iemand die dag met een idee, een vraag of feedback komt, reageer je niet direct, maar stel je een verduidelijkende vraag.

Bijvoorbeeld iemand vraagt: wil je me helpen, dan stel je de wedervraag: hoe kan ik je precies helpen. Of iemand zegt tegen je: wat doe je irritant, stel dan de vraag: wat vind je irritant?

Reflecteer aan het einde van die dag wat het je heeft gekost en wat het je heeft gebracht.

Leestip:



*Socrates op Sneakers van
Elke Wiss*

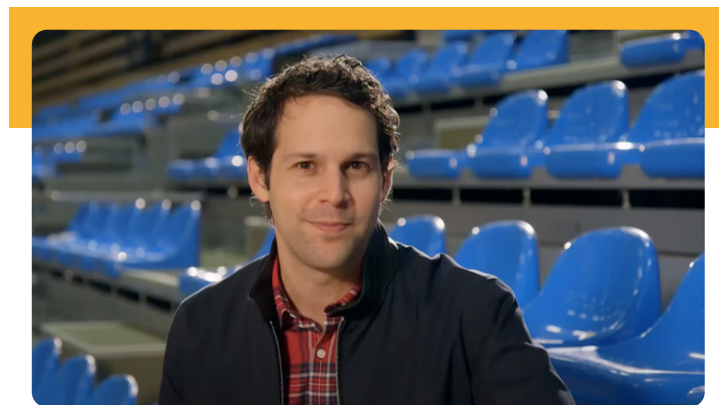
REFLECTIE VRAGEN & GEVEN

INVLOED HEBBEN

"Ik merk dat ik met mijn gedrag anderen beïnvloed."



Invloed hebben en beïnvloeden is altijd een beetje een beladen woorden. We hebben echter invloed en beïnvloeden anderen, daar kun je niet omheen. Waar het om gaat is op welke manier jij je invloed inzet. Wanneer je dit op een positieve manier doet, kun je hier veel mee bereiken voor jezelf en voor de ander.



Invloed van positiviteit | Het beste brein van Nederland

Je kunt bijvoorbeeld anderen inspireren en confronteren, samenwerking bevorderen, verandering teweegbrengen, mensen in beweging zetten. Hoe meer invloed je hebt, hoe meer impact je kan maken. Of je een positieve of negatieve invloed hebt, dat is jouw keuze. Meer gebruik maken van je ontwikkelvermogen is meer keuzevrijheid hebben, ook als het om het uitoefenen van (positieve) invloed gaat. Dit is iets anders dan de ander onder druk zetten om diegene iets tegen zijn/haar wil te laten doen.

Invloed oefen je uit met je gedrag, houding, wat je zegt en je uitstraling. Mensen met invloed laten zich zien, ze hebben een uitgesproken karakter, zijn geen grijze muis en hebben charisma.

Robert Cialdini beschrijft 6 universele principes die mensen beïnvloeden om bepaald gedrag te vertonen.

- **Wederkerigheid:** Mensen voelen zich verplicht om iets terug te doen wanneer iemand iets aardigs voor hen heeft gedaan. Bijvoorbeeld, als iemand je een cadeautje geeft, voel je je vaak verplicht om iets terug te geven.
- **Consistentie:** Mensen willen graag betrouwbaar zijn in wat ze eerder hebben gezegd of gedaan. Als je bijvoorbeeld hebt gezegd dat je ergens aan mee zult doen, voel je de druk om je belofte na te komen.
- **Sociaal bewijs:** Mensen kijken naar het gedrag van anderen om te bepalen wat juist of acceptabel is. Als veel mensen een bepaalde actie ondernemen, zijn we geneigd om hetzelfde te doen, omdat we denken dat het de juiste keuze is.
- **Sympathie:** Mensen zijn eerder geneigd om te luisteren naar of te helpen bij mensen die ze aardig vinden. Als iemand vriendelijk, complimenteaus of op een andere manier positief is, zijn we sneller geneigd om hen te vertrouwen en te volgen.
- **Autoriteit:** Mensen hebben de neiging om te gehoorzamen aan mensen die als autoriteit worden gezien, zoals experts of personen met veel kennis over een onderwerp. We vertrouwen op hun mening en advies omdat we denken dat ze weten waar ze het over hebben.
- **Schaarste:** Mensen voelen vaak meer waarde voor dingen die beperkt of moeilijk verkrijgbaar zijn. Als iets zeldzaam of exclusief lijkt, willen we het graag hebben omdat we denken dat het speciaal is.

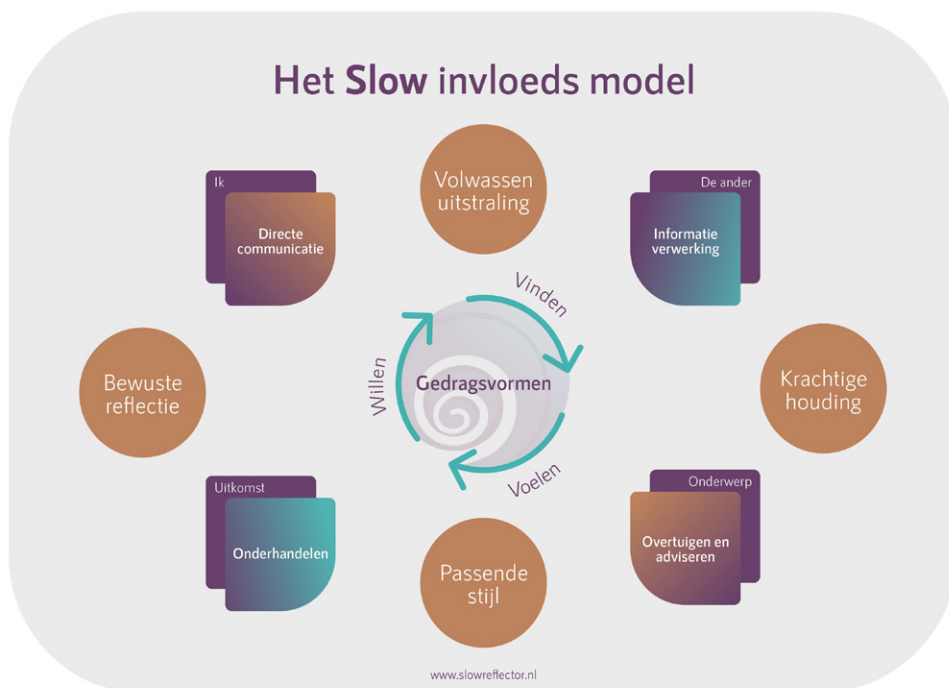
Uiteindelijk beïnvloedt alles elkaar. Alle dingen in deze wereld zijn met elkaar verbonden en dat maakt dat de wereld steeds verandert. Dit laat ons zien dat wat we doen en kiezen effect heeft op anderen. Maar we worden ook beïnvloed door wat anderen doen en kiezen.

Een voorbeeld hiervan is hoe jij in het leven staat en dat dat een product is van je opvoeding en je omgeving. En wat jouw denkbeelden zijn en hoe jij leeft, daar beïnvloed je de mensen in je omgeving weer mee. Het is een continue wisselwerking tussen jou en je omgeving. Uiteindelijk gaat het erom dat je kan kiezen welke invloed jij wilt uitoefenen en hoe je beïnvloed wordt.

Door bewust verschillende gedrags- en invloedstijlen in te zetten oefen je meer invloed uit zonder daarbij jezelf uit het oog te verliezen. Je weegt belangen af en bent in staat om wat je wilt bereiken te bewerkstelligen.

VERDIEPING

Bewust invloed uitoefenen kun je leren. Of met andere woorden, je kunt je invloed vergroten. Dit kun je doen door je te richten op de vier basisvormen waarmee je invloed uitoefent. De directe communicatie, het verwerken van informatie, het overtuigen en adviseren en het onderhandelen.



Het eerste is een krachtige en volwassen uitstraling. Je bent in staat om op een directe manier uit te spreken wat je wilt, wat je vindt en wat je voelt. Hierbij komt wat je zegt overeen met hoe je het zegt.

Het tweede is dat je de ander kunt zien en kunt begrijpen wat hij/zij wil, vindt en voelt. Je let hierbij op wat hij/zij zegt, en registreert de non-verbale signalen. Je verwerkt deze informatie. Dit is een krachtige houding waarbij je onderkent dat jullie elkaar wederzijds beïnvloeden.

De derde basisvorm is overtuigen en adviseren. Hierbij staat het onderwerp centraal. Het gaat om waarmee je precies invloed wilt uitoefenen. Het gaat hier over het aandragen van argumenten, een logisch betoog en het boeiend brengen van jouw onderwerp. Je past hierin je communicatie ook aan op het onderwerp.

De vierde en laatste basisvorm is onderhandelen. Hier is de wederzijdse beïnvloeding heel concreet. Je gaat met de ander in gesprek. Het kan zijn dat je meer met de ander meegaat, of hij/zij meer met jou of dat je samen tot een compromis komt. Hier reflecteer je op jezelf en op de ander en kijk je hoe je tot een gezamenlijke uitkomst komt.

Als het gaat om het uitoefenen van invloed - persoonlijke invloed - dan is uitstraling bijna alles bepalend. Onderzoekers hebben aangetoond dat ongeveer 80% van het effect dat we op anderen hebben het gevolg is van non-verbaal gedrag. Wanneer wat je zegt (de woorden) niet overeenkomt met hoe je het zegt (je houding, de toon van je stem etc.), dan is er sprake van dissonantie. Hoe je iets zegt heeft dan altijd veel meer invloed op de ander dan de precieze woorden die je zegt. Non-verbaal gedrag geeft uiting aan het gevoel dat je (on)bewust ervaart in de relatie met de ander(en). Daarin zit dan ook de echte boodschap, daarin druk je de relatie uit zoals je die ervaart of voelt.

Authentiek ben je als je verbale en non-verbale gedrag met elkaar in overeenstemming zijn. Kinderen zijn vaak open en zeggen op een directe manier wat ze denken. Maar die directheid wordt niet altijd gewaardeerd door de omgeving. Integendeel, directheid wordt soms zelfs afgestraft door ouders, vriendjes, vriendinnetjes, leraren en bazen. Die omgeving geeft allemaal signalen af over wat kan en wat niet kan. Zo wordt de directe communicatie aan banden gelegd en maakt dit plaats voor indirecte communicatie. Authentiek gedrag dat als lastig of niet passend ervaren wordt, vervangen door niet-authentiek maar wel sociaal wenselijk gedrag.

Op latere leeftijd ben je je niet of nauwelijks meer bewust van de invloeden die je gedrag gevormd hebben, maar die invloeden blijven wel degelijk meespelen. Die doorgaans oude ervaringen en invloeden bepalen je 'comfort zone': het gebied binnen alle mogelijke vormen van communicatief gedrag waarin je je lekker, vertrouwd en zeker voelt.

Je comfortzone kan echter zeer klein geworden zijn en je beperken in de mogelijkheid om nieuwe vormen van gedrag -die adequaat zouden zijn in je huidige situatie- toe te passen. De uitdaging is om de "comfort zone" dusdanig te vergroten dat de gedragsvormen die je nu nodig hebt weer tot je beschikking komen. Uit de bestaande comfort zone treden betekent per definitie het accepteren van gevoelens van discomfort als onderdeel van het leerproces! No pain, no gain!

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik merk dat ik met mijn gedrag anderen beïnvloed' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit.



1 Bekijk het invloedmodel eens. Op welke vlakken zie jij voor jezelf groei?

- **Je Directe Communicatie;** spreek jij duidelijk uit wat je wilt, vindt en voelt? Kijk eens hoe jij je uitspreekt. Doe je dit krachtig of zwak?
- **Je Informatie Verwerking;** hoe heb jij oog voor de ander, neem je zijn of haar non-verbale communicatie waar. Begrijp je de ander, weet je wat hij/zij wil, vindt of voelt?
- **Je Overtuigen & adviseren;** hoe beargumenteer jij? Geef jij de redenen hoe je tot je onderwerp bent gekomen? Op welke manier overtuig je? Ben je boeiend en enthousiast?
- **Je Onderhandelen;** ben je bezig om samen tot een besluit te komen, ben je flexibel en sluit je compromissen. Ga je altijd mee met de ander of moet jouw idee altijd voorrang hebben?

REFLECTIE VRAGEN & GEVEN | INVLOED HEBBEN



- 2 Bekijk deze video eens wat het effect is van je non-verbale communicatie.



***Non-verbale communicatie oefening:
Verander je houding en je verandert van verhouding.***

Experimenteer eens met het aannemen van een andere houding in een gesprek en kijk wat het met jou en met de ander doet.



- 3 Schrijf over een onderwerp uit je werksfeer waar jij je mateloos over kunt opwinden en over hoe het leven eruit zou zien wanneer deze irritatie zou zijn verwijderd.

Hoe zou jij je invloed hierop kunnen uitoefenen?



- 4 Schrijf jouw meest positieve eigenschappen op. Doe dit zodanig dat je ze niet relativeert. Wees zeker niet bescheiden. Hoe is het om dit op te schrijven?

BEÏNVLOED WORDEN



"Ik merk dat het gedrag van de ander mij ongewild beïnvloedt."

We worden allemaal beïnvloed door en we hebben allemaal invloed op onze omgeving. Hoe meer ruimte jij die invloed geeft, hoe minder ruimte overblijft voor wat jij voelt, denkt en wilt. Wanneer je te weinig jezelf kan voelen waai je met alle winden mee en kun je minder gebruik maken van je ontwikkelvermogen, je draagkracht verzwakt.



Je persoonlijkheid is daarbij een belangrijke factor. Sommige mensen hebben van nature een meer meegaande persoonlijkheid. Je bent dan geneigd om anderen te behagen, conflicten te vermijden en minder zelfverzekerd te zijn. Ook je emotionele toestand speelt een rol. Als je veel stress hebt, verdrietig of eenzaam bent, ben je vatbaarder voor de invloed van anderen. Je bent dan meer geneigd de mening of het advies van anderen te volgen zonder zelf kritisch na te denken.

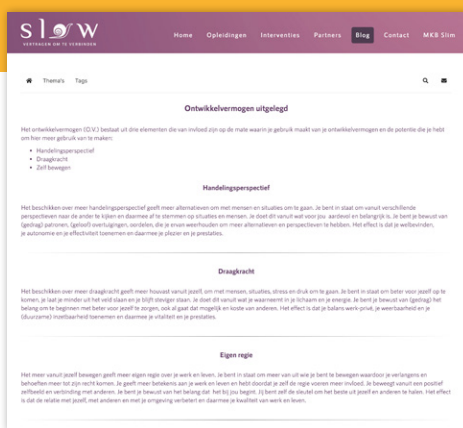
Om in verbondenheid met anderen te leven moet je je laten beïnvloeden door de ander. Echter wanneer dit ten koste gaat van jezelf en jouw unieke inbreng in de relatie neemt de verbondenheid ook weer af. Er is dus een gezonde balans tussen beïnvloed worden en bij je eigenheid blijven. Bewustzijn en kritisch afwegen helpt je om deze gezonde balans aan te brengen. Zodra dit ongewild of onbewust gebeurt ben je speelbal van de invloed, en vaak ook de prioriteiten van de ander.

VERDIEPING

Er zijn verschillende manieren waarop je jezelf kunt beschermen tegen invloeden van anderen. Zo kun je bijvoorbeeld je eigen grenzen stellen en deze duidelijk maken aan anderen. Ook kun je werken aan het versterken van je zelfbeeld en zelfvertrouwen zodat je minder gevoelig bent voor kritiek en negatieve feedback.

Een belangrijk aspect is je eigen autonomie te voelen. Het betekent dat je in staat bent om keuzes te maken op basis van je eigen behoeften. Dat je je in de basis vrij voelt om te beslissen. Dat je voelt dat je zelfstandig en uniek bent. Je maakt dan keuzes vanuit je hart. Dit is je handelingsperspectief vergroten, één van de drie pijlers van je ontwikkelvermogen.

Leestip:



Je autonomie wordt in je kinderjaren al gevormd. Gaandeweg je ontwikkeling kom je steeds meer los te staan van je ouders en krijg je meer zelfstandigheid. Je kan onvoldoende ruimte krijgen voor deze ontwikkeling als jouw mening er niet toe deed, je niet mocht doen wat je graag wilde, of als er vaak over jouw grenzen is gegaan. Je bent daarin dan sterk

beïnvloed door de ander en er is minder "zelf". In je latere leven kun je dan een verminderd gevoel van eigenheid hebben, zijn je grenzen vager en dat maakt je meer beïnvloedbaar. Het patroon herhaalt zich dan.

Als je niet goed kunt voelen wat je eigen behoefte of verlangen is, kun je niet goed onderscheiden wat van jou is en wat van de ander is. Daardoor kun je ook niet afwegen waardoor je je wel wilt laten beïnvloeden en waardoor niet.

Belangrijk is om jezelf meer te leren kennen. Bewust te zijn van wat er in je lijf speelt. Je emoties, gedachten en verlangens leren kennen. Zo leer je onderscheid te maken tussen wat van jou is en wat van de ander.

Het stellen van grenzen is een belangrijk thema. Het betekent dat je je eigen behoeften erkent en respecteert en dat je jezelf ook beschermt tegen overbelasting of misbruik. Dit is een proces van oefenen, leren om 'nee' te zeggen en je eigen grenzen met hand en tand te verdedigen zonder daarbij de ander uit het oog te verliezen.

Door je kwaliteiten te ontdekken en daarmee te werken, ontwikkel je meer zelfvertrouwen en autonomie. Hoe meer vertrouwen je hebt in jezelf, hoe beter je in staat bent om op eigen benen te staan. Het proces van meer emotioneel onafhankelijk worden is voor iedereen anders en het kost tijd. Als je merkt dat je worstelt, aarzel dan niet om hulp te zoeken bij bijvoorbeeld een coach of therapeut.

OPDRACHTEN EN OEFENINGEN

Ga voordat je verder gaat met de opdrachten en oefeningen voor jezelf na of de stelling 'Ik merk dat het gedrag van de ander mij ongewild beïnvloedt' nog dezelfde lading en betekenis voor je heeft. Schrijf dit eventueel voor jezelf uit. Je kunt dit bijvoorbeeld doen door een schrijfoefening: je zet een wekker op 3 minuten en schrijft onafgebroken alles op wat er bij je opkomt bij deze stelling. Lees de tekst na en stel jezelf de vraag of de stelling nog steeds dezelfde uitkomst voor jou heeft.



1

Bespreek met elkaar waardoor jij beïnvloed wordt door anderen en wat voor effect dat heeft. Onderzoek samen wat je kunt doen om hierin te ontwikkelen.



2

Door je eigen grens te voelen en aan te geven voel je je autonomie. Met de volgende oefening ga je hiermee aan de slag.

Deze oefening doe je samen. Ga tegenover elkaar staan en vraag de ander om stapje voor stapje steeds dichterbij te komen. Als jij je ongemakkelijk voelt, zeg je "Stop" en blijven jullie zo staan en voel je wat er gebeurt.

Reflecteer op deze oefening. Wat voel je precies, wat gebeurde er op het moment dat je voelde dat de ander je grens naderde?



3 We worden beïnvloed door wat we lezen en zien op bijvoorbeeld social media. Ongeacht welk kanaal jij gebruikt, het heeft invloed op hoe jij je voelt, wat je denkt en wat je wilt.

Scroll eens bewust een paar minuten door de tijdlijn van jouw social media platform zoals Insta, Facebook, TikTok of LinkedIn.

Schrijf op wat er met je gebeurt. Welke gedachten komen boven, wat voel je precies? Komen er bepaalde impulsen naar boven? Welke post raakt je? Welke post juist niet?

Kijk eens wat er in die paar minuten allemaal met je gebeurt. Wat vind je ervan? Waar word je blij van en waarvan juist niet? Hoe hebben deze paar minuten jou beïnvloed?