

Inhoudsopgave

Voorwoord 9

Inleiding 11

De kracht van gedachten 12

Wat zal dit boek je opleveren? 14

Een concrete aanpak 16

De aanpak in 6 stappen 17

1 Een hangslot in je hoofd 21

Je overtuigingen en ervaringen kleuren je beleving 24

Hoe je gevangen kunt zitten in je eigen gedachten 27

Niet de situatie maakt je ongelukkig, maar je gedachten
over die situatie 30

Waardoor zijn mensen geneigd om belemmerend te denken? 34

Acht belemmerende overtuigingen 36

De uitgangspunten voor persoonlijke ontwikkeling 43

Oefeningen bij het analyseren 45

Zwaar leven 50

2 Vijf breinregels 53

Je leert razendsnel als je moet overleven 56

Overleven in moderne tijden: je innerlijke gaspedaal 59

Je leert in veertig dagen om te doen wat je belangrijk vindt 61

Je hersenen zijn als een spier 65

Waarom lijkt veranderen soms toch zo lastig? 70

Breinregels voor persoonlijke ontwikkeling 72

Oefeningen bij het verbeelden 79

3 Maak een sleutel 83

Eerste methode: daag je gedachten rechtstreeks uit 86

Door uitdagen ga je anders denken 90

Kiezen maakt het verschil 91

Nieuwe gedachten ontwikkelen 93

Tweede methode: daag je gedachten uit via je eigen kracht
en waarden 94

De hardnekkigheid van gedachten 98

Oefeningen bij het uitdagen, kiezen en ontwikkelen 101

4 Kies voor versnellen 111

Het vliegwiel van je persoonlijke ontwikkeling 114

Het effect van je mindset 116

Versnel je ontwikkeling met de groeimindset 120

Van handrem naar vliegwiel 126

Succesvolle mensen 129

Oefeningen bij het oefenen 132

5 Geluk(t) 139

Pak je belemmerende overtuigingen aan met breinregels 142

De kracht van gedachten 146

Dankwoord 147

Over Martijn Frijters 149

Literatuurlijst 151

Verantwoording foto's en afbeeldingen 155

Voorwoord

Sinds dit boek voor het eerst uitkwam in 2011, ben ik regelmatig in gesprek geraakt met lezers. Deze interactie was voor mij heel inspirerend. Het meest bijzonder vond ik de gesprekken die op gang kwamen over vragen als: hoe kan ik een gelukkig leven leiden? Hoe vind ik meer voldoening in mijn werk?

Thema's als geluk en voldoening raken iedereen, maar die blijken nog niet zo makkelijk te realiseren. Eenieder bleek wel tegenslagen in het leven gehad te hebben, of lastige periodes in het werk waarin het geluk en de voldoening nauwelijks meer aanwezig waren. En allemaal wilden zij weten hoe je meer invloed kunt pakken hierop.

Ik heb gemerkt dat het boek helpt om te zien waar je invloed ligt, en hoe je lastige situaties net iets beter aan kunt pakken. Uiteindelijk verandert onze beleving van situaties door iets te doen. Daarom vind je bij ieder hoofdstuk ook praktische oefeningen, om er echt mee aan de slag te gaan.

Als alle hersenonderzoek van de afgelopen jaren ons iets leert, is het wel dat wij mensen echt in staat zijn tot leren en veranderen. Onze hersenen zijn plastisch en veranderen voortdurend en passen zich aan. Er kunnen steeds nieuwe verbindingen tussen hersencellen ontstaan, ook onder invloed van ons eigen gedrag.

Mijn favoriete metafoer hiervoor is: Je hersenen zijn als een spier, als je ze traint worden ze sterker. En wat dan de juiste manier van trainen is, zodat je net wat meer werkplezier hebt en wat minder last hebt van lastige situaties, daarover gaat dit boek.

Veel leesplezier,
Martijn Frijters





Inleiding

Onze gedachten zijn krachtig. Ze hebben grote invloed op ons werkplezier en op onze effectiviteit. Er zijn momenten waarop we deze kracht ten volle benutten. Dat leidt bijvoorbeeld tot een prettige samenwerking met anderen en tot begrip voor jezelf en de ander. Maar er zijn ook momenten waarop we de kracht van onze gedachten tegen ons laten werken, en dan leidt dat bijvoorbeeld tot frustratie, onbegrip en onmacht.

De kracht van gedachten

In mijn werk als coach en begeleider van leerprocessen in organisaties leggen mensen mij allerlei vraagstukken voor. Enkele voorbeelden:

- Ik kan me boos maken als mensen zich weer eens niet aan hun afspraken houden.
- Ik zou vaker nee willen zeggen, maar dan ga ik toch weer akkoord met nog een klus erbij.
- Ik voel me klem zitten tussen mijn leidinggevende en mijn eigen afdeling.
- Ik wals soms over anderen heen. Inhoudelijk heb ik wel gelijk, maar de manier waarop ik communiceer is niet productief.
- Ik heb last van de politieke spelletjes die hier worden gespeeld. Ik kan me er zo machteloos bij voelen.
- Ik heb het zo druk, dat ik soms niet weet waar ik moet beginnen. En dan baal ik nog het meest van de onrust in mijn hoofd die maar niet weggaat.
- Ik voel me gefrustreerd. De inhoud en de kwaliteit lijken steeds meer uit beeld te verdwijnen. Alles lijkt wel een proces tegenwoordig.
- Ik klap soms dicht. Achteraf weet ik dan wel wat ik had willen zeggen.
- Ik controleer rusteloos het werk van anderen. Daar wil ik mee stoppen, maar dat lukt me niet.

In welke uitspraak herken jij jezelf? Waar heb jij last van in jouw werkpraktijk?

Als ik met deze mensen spreek, dan weten ze heel goed dat het niet aan de situatie ligt. Het zou natuurlijk fijn zijn als hun leidinggevende niet met extra eisen zou komen, als het politieke spel minder zou worden gespeeld, als anderen hun werk beter zouden doen of als collega's even zouden nadenken voordat ze weer met een vraag langskomen. Maar uiteindelijk gaat het hen daar niet om. Zij weten dat ze de situatie en vooral het gedrag van andere mensen niet zomaar veranderen. Waar het hen wel om gaat, is invloed. Invloed op hun eigen gedachten, hun eigen gevoel en hun eigen gedrag. Zodat ze in staat zijn om zich minder machteloos te voelen. Zodat ze zich effectiever weten, ook als het werk zich maar op blijft stapelen. Of zodat ze hun werk niet mee naar huis nemen, en dat ze rust in hun hoofd hebben.

Als ik doorvraag, vertellen deze zelfde mensen dat ze zich op andere momenten of in andere situaties wel effectief en gelukkig voelen. Wat maakt dat het de ene keer wel lukt, terwijl het de andere keer bijna onmogelijk lijkt? Waardoor komt dat? Bijna altijd blijkt dat de last die deze personen ervaren niet wordt veroorzaakt door een situatie of door andere personen, maar door de eigen overtuigingen. Deze overtuigingen werken dan belemmerend. Ze zijn bijvoorbeeld eisend, normatief of veroordelend. Belemmerende overtuigingen kunnen vele vormen aannemen, zoals:

- Als mijn leidinggevende deze keuze maakt, dan begrijpt hij er echt niets van. Wat een slechte leidinggevende!
- 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 deze ondermijnen het werkplezier. En ze kunnen constructief met elkaar omgaan stevig in de weg zitten. Ze leiden tot boze reacties, tot terugtrekken en vermijden, tot ongezond hard werken en tot slechte relaties. Als ik hier met mensen over spreek, beamen ze dat ook. Maar met die constatering zijn ze er niet. Want het blijkt vaak lastig om een andere overtuiging aan te nemen. Ze zijn er écht van overtuigd. Gelukkig kennen deze mensen zoals gezegd ook veel momenten waarop ze effectief zijn, en wel werkplezier hebben. Als we die momenten samen analyseren, blijken er evenzoveel behulpzame overtuigingen een rol te spelen.

Ik kom regelmatig mensen tegen die de stelling dat de kracht van gedachten groot is voor de helft geloven. Ze geloven wel dat je jezelf ongelukkig kunt denken, bijvoorbeeld door te piekeren, te focussen op het negatieve en zorgen te herhalen. Ze geloven ook dat je daarvan ineffectief wordt; je bereikt dan minder en er komt minder uit je handen. Maar het omgekeerde geloven ze niet: dat je gelukkiger en effectiever kunt worden door invloed uit te oefenen op je gedachten. Dat is toch vreemd.

Wat zal dit boek je opleveren?

Het werk vraagt tegenwoordig steeds meer van ons. Productiviteit en effectiviteit spelen in iedere organisatie een rol. Er komt veel op ons af. Tegelijkertijd willen we ook werkplezier en voldoening ervaren. De lat ligt steeds hoger. Onze gedachten zijn een krachtig aangrijpingspunt om invloed uit te oefenen op onze effectiviteit en op ons geluk in het werk. De relatie tussen werkplezier en effectiviteit is steeds meer onderwerp van onderzoek. Er worden zelfs verbanden gevonden tussen werkplezier, stress, effectiviteit en gezondheid.

Gelukkige mensen zijn gemiddeld genomen gezonder en leven langer. Zij zijn minder vatbaar voor bijvoorbeeld diabetes en hart- en vaatziekten. Laura Kubzansky, een psychologe van Harvard, deed hier onderzoek naar. Zij constateerde dat mannen die geloven dat zij optimistisch in het leven staan 50% minder kans hebben om hart- en vaatziekten te ontwikkelen dan diegenen die zichzelf als pessimistisch zien. Interessant is dat deze mannen slechts hoeven te geloven dat zij optimistisch zijn.

Ook blijkt uit onderzoek van The Gallup Organization dat gelukkige mensen productiever zijn op het werk. Zij werken harder en tonen meer doorzettingsvermogen in lastige situaties.

De psychologe Janice Kiecolt-Glaser onderzocht hoe stress het immuunsysteem beïnvloedt. Zij bracht kleine wondjes aan bij studenten gedurende de vakantie, terwijl ze ontspannen waren. Vergelijkbare wondjes bracht ze nog eens aan, maar nu vlak voor een lastig examen. De wondjes die vlak voor het examen werden aangebracht hadden twee tot acht dagen langer nodig om te herstellen. Voor sommigen duurde het herstel zelfs tweemaal zo lang.

In een ander onderzoek werd gekeken naar mensen die veel piekeren. Amerikaanse en Nederlandse onderzoekers analyseerden meer dan twee dozijn studies en kwamen tot de conclusie dat te veel piekeren het lichaam belast en het risico op hart- en vaatziekten vergroot (Brosschot e.a., 2006).

De relatie tussen effectiviteit en werkplezier is mij in mijn werk ook opgevallen. Als begeleider van workshops, trainingen en leeractiviteiten ben ik in de loop der jaren steeds meer gaan sturen op de combinatie van werkplezier en effectiviteit. Omdat ik zag dat dat uiteindelijk het verschil maakte. Als het leerproces echt slaagde, vertelden mensen mij dat ze niet alleen iets hadden geleerd, maar dat ze zich ook beter voel-

den en gelukkiger in het werk stonden. En dat alleen al maakte hen productiever en verbeterde de samenwerking.

Dit boek levert je motiverende achtergronden en een concrete aanpak om met lastige vraagstukken uit je eigen praktijk aan de slag te gaan.

Een concrete aanpak

De aanpak die ik in dit boek beschrijf combineert drie vakgebieden: de klassieke psychologie, de positieve psychologie en de neurologie. In de praktijk is gebleken dat een klassieke aanpak, bestaande uit cognitieve gedragstherapie en rationeel emotieve therapie, constructief en logisch is. Tegelijkertijd zijn er de afgelopen jaren twee belangrijke vakgebieden sterk tot ontwikkeling gekomen: de positieve psychologie, die stelt dat je kunt bouwen op je kracht, en de neurologie, die door onderzoek naar de werking van de hersenen steeds beter kan vertellen hoe we onze leerprocessen het best kunnen inrichten. Ik heb deze drie vakgebieden samen laten komen in een concrete aanpak met een aantal duidelijke stappen:

Deze aanpak helpt je om vraagstukken die in je eigen praktijk spelen – en de achterliggende belemmerende overtuigingen – te lijf te gaan. In ieder hoofdstuk beschrijf ik een van deze stappen. De oefeningen in dit boek kun je gebruiken om het stappenplan ook echt te doorlopen.

Dit boek is opgedeeld in vijf hoofdstukken:

Hoofdstuk 1 geeft je meer inzicht in de kracht van je gedachten. Sommige gedachten maken je sterker en helpen je, andere gedachten maken je bijvoorbeeld onzeker, boos of ongelukkig en helpen helemaal niet. Dan worden het belemmerende gedachten of overtuigingen die werken als een slot op een deur; ze belemmeren het vinden van een nieuw perspectief dat achter de deur ligt. Waarom denk je soms zo?

De aanpak in 6 stappen



Analyseren

Verbeelden

Uitdagen

Kiezen

Ontwikkelen

Oefenen

Hoe ontstaan dit soort gedachten en overtuigingen? En hoe krijg je invloed op je gedachten, je gevoelens en je gedrag?

Analyseren

Hoofdstuk 2 gaat in op de hersenen: hoe werken ze, hoe ontwikkelen ze zich en welke invloed heb je daar zelf op? Deze kennis vormt een belangrijke inspiratiebron om je persoonlijke ontwikkeling anders aan te pakken én vol te houden. Aan het eind van dit hoofdstuk staan een aantal breinregels die van belang zijn bij je persoonlijke ontwikkeling.

Verbeelden

Hoofdstuk 3 laat zien hoe je van belemmerende gedachten tot behulpzame gedachten kunt komen. Dit gebeurt aan de hand van drie stappen: uitdagen, kiezen en ontwikkelen. Deze laatste stap houdt in dat je een nieuwe gedachte creëert die je effectiever maakt.

Uitdagen, kiezen en ontwikkelen

Hoofdstuk 4 gaat over je opvattingen over leren en ontwikkelen. Geloof je dat je kunt leren om op bepaalde punten echt anders te denken en handelen? Of ben je ervan overtuigd dat dit voor jou niet is weggelegd? Je opvattingen hebben grote invloed op de uitkomst van je persoonlijke ontwikkeling. In dit hoofdstuk krijg je richtlijnen om te oefenen, afhankelijk van wat je denkt dat er voor jou is weggelegd.

Oefenen

Hoofdstuk 5 biedt tot slot een samenvatting van de belangrijkste inzichten uit dit boek, en een reflectie op de verhalen die je door het boek heen vindt.

Je kunt hoofdstuk 1 tot en met 4 als een toolkit voor je persoonlijke ontwikkeling beschouwen. Ze bevatten de belangrijkste bouwstenen voor ontwikkeling, aangevuld met tips, voorbeelden en oefeningen. Je kunt deze oefeningen ook downloaden van de website www.dekrachtvangedachten.nl. Ik heb ervoor gekozen om ieder hoofdstuk te illustreren met foto's, verhalen en songteksten. Daarmee sluit ik aan bij een aantal opvattingen die in hoofdstuk 2 aan de orde komen. Je hersenen leren namelijk ook door associaties, metaforen en herkenning. En daarvoor zijn beelden en verhalen onontbeerlijk.