

“Ssstttt, ik groei...”



Stilte als vernieuwer voor managers en leidinggevenden

Ieder mens heeft globaal 70.000 (!) gedachten per dag; ongeveer 50 gedachten per minuut. Gedachten over gisteren, vorig jaar en 10 minuten geleden, gedachten over straks, morgen en de verre toekomst. Gedachten over relaties, mensen, zorgen en gedachten over ons werk. Als manager of leidinggevende komen daar gedachten bij over hoe houd ik mijn team tevreden, hoe krijg ik mijn team door deze reorganisatie, heb ik de juiste persoon op de juiste plaats en doe ik het wel goed en hoe krijg ik iedereen gemotiveerd? Gedachten in een continue stroom. Het gaat maar door. En op zich is er niets mis met gedachten; dat is nou eenmaal wat onze mind doet, DENKEN!

Er zit wel degelijk een minder gewenst aspect aan dit denken. Onze gedachten beïnvloeden namelijk onze ervaring van de werkelijkheid. We zien de werkelijkheid door een bril of een filter van onze gedachten. Dit heeft weer effect op onze gevoelens en daarmee op ons oordelen en handelen in verschillende situaties.

Patronen, programma's en opvattingen

Onze mind werkt met oude programma's en opvattingen. We gebruiken ooit zeer succesvolle oplossingen steeds opnieuw voor elk probleem. We creëren daarmee onze eigen patronen.

Een voorbeeld:

Een persoon X vindt het lastig om duidelijke grenzen te stellen. Het kan zijn dat deze persoon uit een gezin komt waarin harmonie en de Lieve Vrede zeer belangrijk waren en conflicten werden vermeden of zelfs niet getolereerd. Bij

het opkomen voor je eigen belang kan het zijn dat jouw belang niet aansluit bij het belang van een ander, met mogelijk een “conflict” tot gevolg. De persoon zoekt bij voorkeur naar een oplossing zonder conflict, zelfs als deze oplossing minder goed is voor de persoon zelf.

Je kunt je voorstellen dat als je altijd probeert conflicten te vermijden dat dit het aangeven van je grenzen bemoeilijkt. Door onze patronen komen we vast te zitten in een gedrag wat we iedere keer (onbewust) weer kopiëren. Dit is ongewenst, want het nadelige effect van niet je grenzen aangeven, kan vele malen groter zijn dan het gevolg van een (mogelijk) conflict. Hoe erg is het eigenlijk om van mening te verschillen met iemand? Levert wrijving juist geen glans? Kan een dilemma juist nieuwe kansen opleveren? Door de oude (onbewuste) angst voor conflict op de huidige situatie te projecteren, is de weg naar een nieuwe oplossing doodlopend.

Conclusie, omdat ons gedrag beïnvloed wordt door onze gevoelens en deze gevoelens op hun beurt weer worden beïnvloed door onze gedachten, is het zinvol om bij jezelf te onderzoeken welke (on)bewuste gedachten en patronen een grote rol spelen.

Onbewuste gedachten

Door onderzoek te doen naar onze (on)bewuste gedachten, patronen en opvattingen en het herkennen van bepaald gedrag in reactie op verschillende personen en situaties, maken we kennis met dit meestal nog onbewuste deel van

onzelf. Met dit inzicht in onszelf kunnen we onderscheid gaan maken tussen de werkelijkheid enerzijds en onze projecties van onze denkbeelden anderzijds. Ons onbewuste denken beïnvloedt ons leven in zeer grote mate; op veel vlakken zeer positief. Tijdens een vergadering kunnen we schrijven en opletten tegelijk. We hoeven niet na te denken hoe we schrijven, dat doet ons onbewuste deel van ons denken.

Op andere momenten beïnvloedt het ons ook negatief, als we door projecties en herinneringen een ander beeld maken van het hier en nu. Dit zou ons kunnen belemmeren in ons werk. Neem bijvoorbeeld een manager die tijdens een teamoverleg niet de tijd neemt om in te gaan op bedenkingen die uit zijn team komen. Hij vindt dat ze te veel vertragen, hij vindt de argumenten getut en hij vindt dat hij vooral resultaatgerichtheid moet tonen door “door-te-pakken”. Door het vastzitten in deze opvattingen is de mogelijkheid om zijn team echt te horen en te erkennen in waar hun bedenkingen zitten afgesneden. Het uiteindelijke resultaat hiervan is geen meewerkend gedrag van zijn mensen en waarschijnlijk inderdaad vertraging van het project of de werkzaamheden.

Wat kan stilte hierin veranderen?

Door regelmatig de stilte op te zoeken en met je aandacht bij jezelf te zijn, krijg je een beter beeld van wie je daadwerkelijk bent. Door dit zelfonderzoek kun je gaan herkennen en erkennen hoe jouw systeem werkt. Wat zijn je (on)bewuste gedachten, patronen, je opvattingen, je drijfveren en de dingen die je juist graag of minder graag doet?

Door te snappen en te zien hoe je eigen systeem werkt, is het makkelijker om jezelf en de ander te erkennen en accepteren. Er ontstaat ruimte voor een ander perspectief en dat geeft ontspanning en inspiratie. In ons werk leren we managers en leidinggevenden om zichzelf opnieuw te leren kennen en te ontdekken wat hun patronen, valkuilen en talenten zijn. Door de hernieuwde kennismaking kan persoonlijke groei plaatsvinden en daarmee de vergroting van je effectiviteit en je impact die je hebt als manager of leidinggevende.

Niet volgens plan

Het proces van zelfonderzoek kent geen vaststaand tijdschema en ook geen garanties. Het vraagt een geïnteresseerde, open en nieuwsgierige houding. Open staan voor wat het je gaat brengen.

Zoals Jon Kabat Zinn (de grondlegger van mindfulness) het bedoelde met de opgevouwen handen: “Niets wat aangenaam is willen vasthouden, niets wat onplezierig is willen wegduwen. Open je handen en zie wat er gebeurt”.



Tot slot

Wij zijn ervan overtuigd dat stilte en zelfonderzoek cruciaal zijn om als manager of leidinggevende binnen een organisatie te werken, te sturen en te besluiten vanuit je eigen authenticiteit. In openheid samenwerken met de klant en de medewerkers geeft motivatie en energie die inspirerend is voor de omgeving. In onze rol als organisatieadviseurs helpen we managers en leidinggevenden om de momenten van stilte en reflectie te pakken. Iets wat kinderlijk eenvoudig lijkt, maar wat in de dagelijkse hectiek verdraaid lastig is om te realiseren.

Frédérique Speckman – associate
Richard Jongenotter – partner
richard.jongenotter@brightcompany.nl

April 2016

Bright & Company | HR Strategy