

COACH WILLEM



**EEN
VIS
WEET
OOK
NIET
DAT
IE
NAT
IS...**



EEN VIS WEET OOK NIET DAT IE NAT IS...



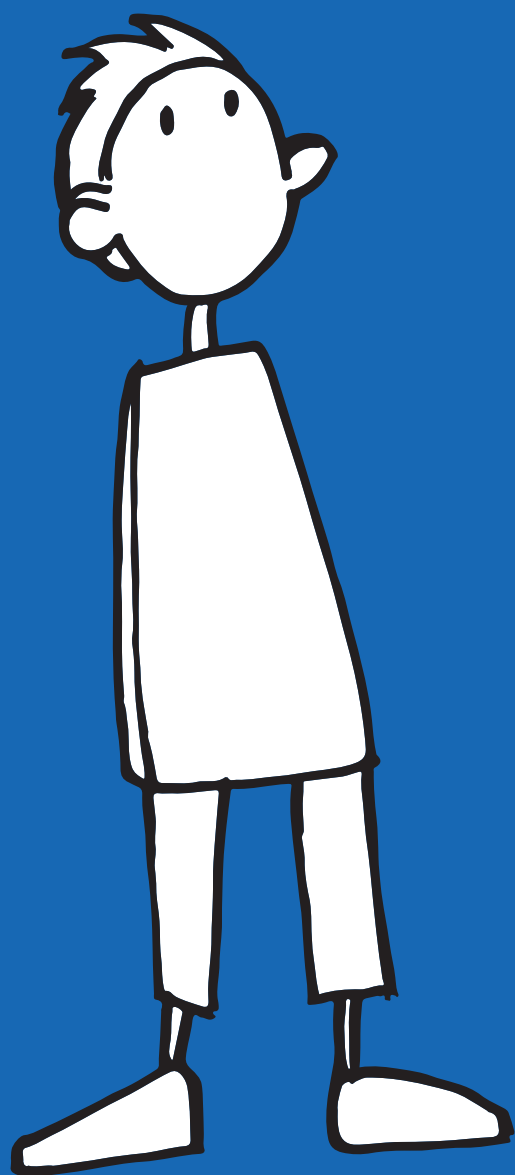
© Willem van Oostvoorn
2015

VOORWOORD

Ik ben hardleers. Dat is waarschijnlijk de reden waarom ik meer dan 20 jaar geleden coach ben geworden. Ik weet uit eigen dagelijkse ervaring hoe moeilijk het is om slechte gewoontes in te ruilen voor betere.

Ik ben - vrees ik - ook nogal fanatiek als het gaat om resultaat halen uit coachtrajecten. Waar voor je geld leveren. Een goed resultaat is voor mij een verbetering van een gewoonte; nieuwe en effectievere manieren van werken die je in je dagelijkse werkpaktijk kunt toepassen, uitgaande van vaardigheden en kwaliteiten die je al hebt. Hele nieuwe dingen leren, is voor werkende mensen vaak tijdrovend en levert meestal relatief te weinig resultaat.

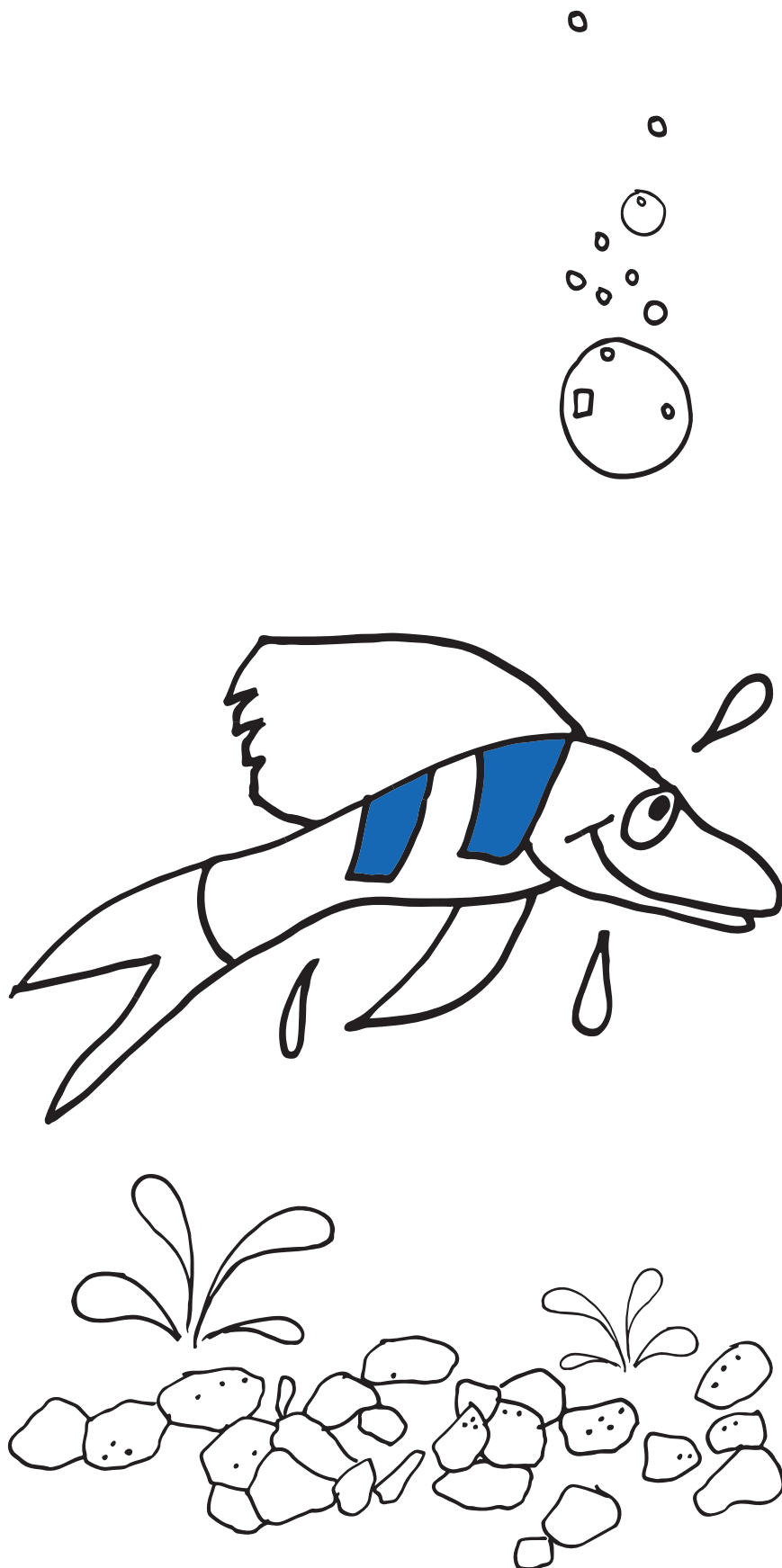
Tijdens coachgesprekken zeg ik soms dingen die ik heel gewoon vind, maar die een onverwacht effect hebben op de gecoachte: verwondering, verbazing, irritatie, afschuw. Achteraf blijken die momenten vaak het meest effectief als het gaat om het vinden van de juiste aanpassing of het juiste motief om die aanpassing te maken. Die uitspraken en inzichten staan in dit boekje. Waar die uitspraken vandaan komen, weet ik vaak niet. Wat ik wel weet, is dat ik het geluk heb gehad om van topcoaches, topwerkers en topsporters te leren. Zij zijn in elk geval de grondleggers van die inzichten. En daarvoor dank ik ze, bij deze. Ik denk dat die rare uitspraken leuk zijn om te lezen en wellicht helpt het jou ook bij het verbeteren van een gewoonte.



INHOUDSOPGAVE

Een vis weet ook niet dat ie nat is	7
Gevoel is maar een gevoel	8
Perfectionisten zijn veiligheidsjunkies	10
De getalenteerde amateur en de professional	12
Discipline: niet wat je denkt dat het is	14
Een beetje gevoel is ook gevoel	16
Niets ergers dan een tevreden mens...	18
Neem je dan ook geen tijd om te poepen?	20
Vragenbombardement	22
Leren is conflict creëren	24
Wat werkt voor Epke...	26
Zintuigsystemen	28
Softe ingrediënten voor harde verandering	30
En dan toch nog tips	32
Gevoelskaart	34

EEN VIS WEET OOK NIET DAT IE **NAT** IS



Veranderen kost moeite. Veel mensen die ik begeleid, willen zichzelf verbeteren, maar weten niet hoe. Als we dan inventariseren wat het doel moet zijn, blijkt vaak dat ze al over de kwaliteiten beschikken die ze nodig hebben om precies dat te doen wat ze al zo lang wilden. Een perfectionist weet dat hij beschikt over het vermogen om bijvoorbeeld zijn werkdag beter in te delen, de workaholic heeft absoluut de competenties om te werken aan een betere conditie en de twijfelaar heeft een goed gevoel voor het nemen van beslissingen. Ik geloof sterk in verbeteren op basis van bestaande kwaliteit (in tegenstelling tot het tijdrovende en zeer frustrerende aanleren van nieuwe kwaliteiten). Omdat het een bijna moeiteloze en erg lonende methodiek is. En mensen beschikken over veel kwaliteit, alleen zijn ze zich er niet altijd van bewust.

Dat wat jij als een vanzelfsprekende eigenschap beschouwd, is voor een ander een opmerkelijke kwaliteit. Dat is precies wat een kwaliteit tot kwaliteit maakt; het feit dat iemand moeiteloos in staat is om iets tot in detail te perfectioneren, of schijnbaar achteloos een groep mensen te inspireren, dat is zijn grote kwaliteit.

Actie: wil jij weten in welk water jij zwemt? Breng in kaart wat je van jezelf een doodnormale eigenschappen vindt, wees alert op positieve feedback waarvoor je geneigd bent je schouders op te halen. Daarin zitten naar alle waarschijnlijkheid de kwaliteiten verborgen die je nodig hebt om een lang gewenste verbetering met speels gemak te realiseren. Maar lees eerst de rest van dit boekje om te ontdekken in welk water jij je als een vis voelt.

GEVOEL IS MAAR EEN GEVOEL

Het is even zoeken en oefenen, maar iedereen die het wil die kan 't. Het is ook niet iets dat mensen nog nooit hebben gedaan. Iedereen heeft wel eens een stevige hoofdpijn of kiespijn of andere pijn voor een tijdje genegeerd omdat er dingen gedaan moesten worden. We kunnen allemaal ons gevoel beïnvloeden.

Vaak zitten er mensen tegenover mij die grote moeite hebben met een gevoel dat ze regelmatig overspoelt. Dat kan van alles zijn: heftige irritatie, verdriet, schaamte, woede, onzekerheid en nog veel meer. Ze zeggen dan dat ze met dat gevoel willen leren omgaan, maar meestal willen ze er gewoon vanaf. Ze worstelen met dat gevoel en zijn erdoor gefrustreerd. En dan zeg ik: "hee, gevoel is ook maar een gevoel".

Ik weet, omdat ik dat aan den lijve heb ondervonden, dat je elk gevoel, hoe groot of miserabel ook, op elk gewenst moment kunt veranderen. Je kunt je kokende woede in een oogwenk laten afkoelen tot de temperatuur van een koel bergmeertje, je stekelige irritatie in een mum veranderen in een zacht fluwelen beheersing en je wiebelige onzekerheid als bij toverslag inruilen voor een rotsvast zelfvertrouwen.

Dat veranderen van je gevoel is een trucje. Het is een vaardigheid die je kunt trainen. Het werkt kortweg zo:

- Je maakt (geconcentreerd en gefocust) contact met je ongewenste gevoel door te inventariseren wat je precies waar in je lichaam voelt
- Je inventariseert of beschrijft zo exact mogelijk wat je dan voelt. Daar heb je hulp bij nodig. Er moet iemand vragen stellen over de omvang, de beweging en soms zelfs de kleur ervan
- En dan verander je een van die aspecten (kenners noemen dat modaliteiten) van dat gevoel. Je laat bijvoorbeeld die opgeblazen bal van woede een beetje leeglopen, of je verandert de trillende onrust naar een wiegend gevoel, zo iets.



Behalve dat je door dit trucje allerlei vervelende gevoelens snel kunt laten verdwijnen (wat heel erg prettig is als je wilt stoppen met roken bijvoorbeeld), heeft deze vaardigheid een spin off die nog veel meer impact heeft dan alleen maar dat gevoel kwijt zijn. Mensen die dit regelmatig oefenen, worden - zoals alle regelmatige oefenaars - meester over hun gevoel. Dat maakt het op den duur mogelijk om je kwaliteiten precies dan in te zetten wanneer je ze nodig hebt. En ook nog in de juiste dosering. Dat is overigens wat succesvolle mensen altijd al doen.

Actie: begin eerst met te voelen wat je voelt als je in een stoel zit. Check heel precies waar je benen, je billen, je rug de stoel raakt en waar niet. Als je dat goed kunt, dan kun je ook heel precies voelen waar je angst zit, hoe groot die plek is, hoe dik, rond, vierkant, hol, bol, blauw, rood, stilstaand, trillend of stuiterend het is. En dan verander je een kenmerk.

PERFECTIONISTEN ZIJN VEILIGHEIDS JUNKIES

Ik kom nog al eens perfectionisten tegen omdat ze vaak nadelen ondervinden van hun perfectionisme. Een greep uit die 'kwalen' ter illustratie: ruzie met collega's, frustratie door onderwaardering, lusteloosheid, diepe ontevredenheid, voortdurende onrust, faalangst.



Al die perfectionisten hebben in mijn ervaring twee dingen met elkaar gemeen. De eerste ligt voor de hand, ze hebben een bijna ziekelijke passie of dwang om een aantal (en in ergere gevallen, alle) van hun handelingen perfect uit te voeren. De tweede heb ik na een tijdje ontdekt en meestal sluit die hen net zo om de huid als het water dat bij de vis doet. Ze gebruiken hun perfectionisme om een ingewikkelde soort veiligheid te creëren.

Ik hoorde een doorgewinterde professional die bezig was terug te komen na een jaar ziekteverzuim, zeggen dat-ie wel klaar was om weer aan het werk te gaan. Maar de gedachte dat hij misschien in het begin een foutje zou begaan, maakte hem ter plekke misselijk. Niet gaan werken voorkwam dat misselijkmakende, verlamme gevoel, zei hij. En toen zag ik de kleur van het water.

Als het niet veilig is, niet aan beginnen

Perfectionisme geeft een gevoel van veiligheid. Wat je doet is perfect, dus je hoeft je geen enkele zorgen te maken dat er iets misgaat of dat iemand ergens een fout ontdekt in je werk. Dat geeft rust en zekerheid waarnaar de (in zijn hart faalangstige) perfectionist streeft. Ook de keerzijde van perfectionisme geeft veiligheid. Je schroeft je norm zo hoog op dat je zeker weet dat je zult falen. En dan hoeft je niks te doen. Ik hou ervan om in coaching zo af en toe een boude uitspraak te doen. "Tsja, ik snap het" zei ik tegen de herintredende perfectionist. "Je bent een veiligheidsjunkie. Als het niet veilig is, ga je natuurlijk nergens aan beginnen." In plaats van de verontwaardiging die ik bij mijn perfectionist verwachtte, zag ik eerst verbazing die al snel werd gevolgd door bedachtzame instemming. "Dat heb ik nog nooit zo gezien.... Maar er zit wel iets in, ja...." We zijn ermee aan het werk gegaan en nadien heb ik hetzelfde patroon gezien bij andere perfectionisten. En in de meeste gevallen werkte een aanpak die te maken heeft met nauwkeurig in kaart brengen van die veiligheidsbehoefte om er vervolgens vanuit redelijkheid en compassie naar te kijken en een paar aanpassingen te maken.

Actie: zelf ook perfectionistische neigingen? Stel je het afleveren van werk of het afronden van een project wel eens uit omdat je toch nog even wilt weten of alles echt helemaal goed is? Besteed je veel tijd en energie aan dubbel checken? Vraag jezelf dan eens af waar je bang voor bent. Welke schijnveiligheid probeer je te creëren?

DE GETALENTEERDE AMATEUR EN DE PROFESSIONAL

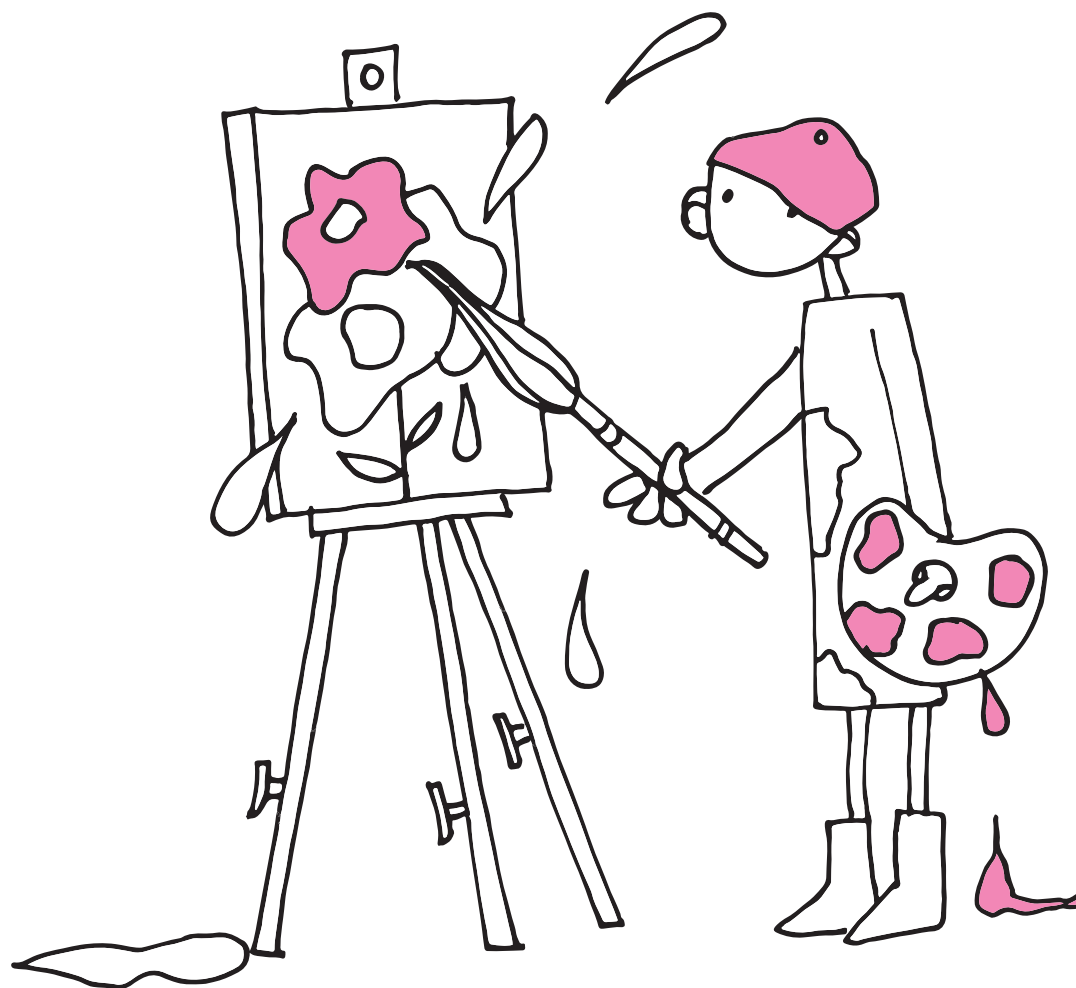
Eigenlijk is de getalenteerde amateur gewoon een enthousiaste vis in het water. Hij is enorm goed in wat-ie doet en doet dat, ook vanwege succes, al jaren zo. Hij heeft een van zijn talenten tot ontwikkeling kunnen brengen. Denk aan een kok die in een wat grotere keuken werkt en de beste blanke roux maakt die je ooit hebt gezien of geproefd. Een operator van een productieproces die een griezelig nauwkeurig gevoel heeft voor de afstemming van grote machines. De verkoper die met elke klant binnen een paar minuten een vertrouwensrelatie weet op te bouwen. Gewoon mensen die retegoed in hun werk zijn. Maar mij is gebleken dat als je hen vraagt waar ze nu zo goed in zijn, wat hun geheim of hun kwaliteit is, dat ze geen flauw idee hebben waar je naar vraagt. Zij vinden hun kwaliteit heel gewoon. Ook al omdat ze dat talent op elk moment toepassen, 24/7. Kijkend naar het niveau van hun prestatie, de kwaliteit van hun resultaten, zijn het professionals, toppers. Maar omdat ze zich te weinig bewust zijn van hun kwaliteiten, zijn het amateurs die voortdurend met hun talent smijten.

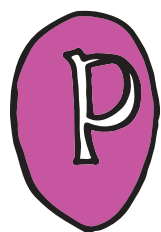
De schuifregelaar van maatgevoel

Ik kom nog wel eens van dit soort 'amateurs' tegen. De problemen die ze niet getackeld krijgen, zitten in de hoek van uitgeblustheid, te lage waardering, zich niet begrepen voelen, roepende in de woestijn zijn en een algemeen gevoel van onbehagen. Het verschil tussen deze getalenteerde amateurs en de professional zit in dat bewustzijn van kwaliteit. Omdat de amateur zich niet bewust is van zijn of haar bijzondere talent, kan hij het ook niet met maatgevoel toepassen. De hoge nauwkeurigheid, de flexibiliteit of de empathie staat voortdurend 'aan' en de schuifregelaar staat altijd helemaal open.

Werkelijk meesterschap zit in de beheersing, natuurlijk. Wanneer zet ik een beetje van m'n kwaliteit in, wanneer ietsje meer en wanneer zet ik de schuif helemaal open? Daarin onderscheidt de professional zich van de getalenteerde amateur. Daarin zit het verschil tussen 'erg goed' en 'uitzonderlijk briljant'. En ook het verschil tussen opgebrand en energiek, tussen geforceerd en moeiteloos, tussen overkill en efficiënt.

Actie: bewustzijn van kwaliteit begint met dingen als het registreren en accepteren van complimenten die je krijgt over je werk. Af en toe eens feedback vragen en daar ook echt naar luisteren. Zo ontdek je vrij makkelijk je eigen bijzondere kwaliteiten. Dan kun je verder preciseren; opletten hoe en wanneer je de beste en voor jou meest plezierige resultaten maakt. En reflecteren natuurlijk. Vraag jezelf af wat je precies, deed, precies voelde, precies zag en hoorde terwijl je zo goed bezig was. Doe dat en je hebt het pad van de amateur verlaten en de route naar de professional open gelegd.



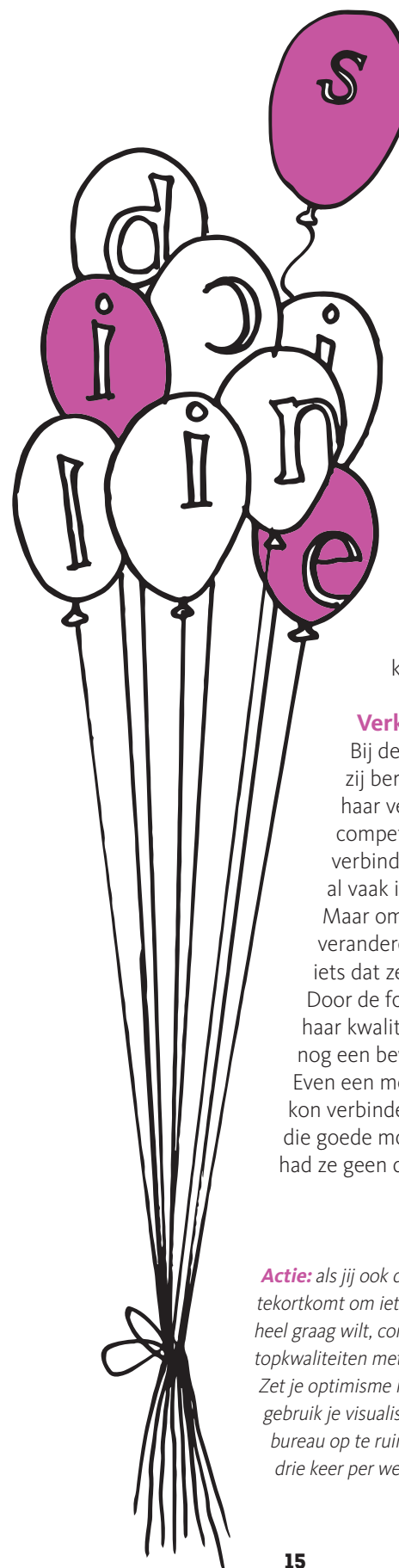


DISCIPLINE: NIET WAT JE DENKT DAT HET IS

"Ik weet wat ik moet doen om een betere moeder te zijn en ik wil dat ook met heel m'n hart. Alleen lukt het me nooit! Ik kies er te vaak voor om aandacht aan mijn werk te besteden. Ik wil er vaker zijn voor mijn kinderen. Alleen het lukt niet. Ik mis de discipline." Wat een verschrikkelijk uitspraak is dat. Ik begeleidde een succesvolle professional die vond dat ze niet alles uit haar mogelijkheden haalde. In een van onze gesprekken deed ze deze hartverscheurende uitroep. En ik heb zo'n hekel aan het woord 'discipline'.

Voorals mens die denken geen discipline te hebben, zijn enorm jaloers op de mensen die met ogenschijnlijk veel gemak gewoon dagelijks die dingen doen die ze zichzelf opleggen: de dag beginnen met een vaste set gymnastische oefeningen, poetsen na elke maaltijd, eerst je mails doen en dan de rest van de dag niet kijken, elke dag je bureau opruimen, je aan je dieet houden, enzovoort. Zij kunnen hun wilskracht inschakelen om te doen wat ze belangrijk vinden. Velen van ons kunnen dat niet. En dus wensen we dat we discipline hebben.

Mijn ervaring is dat de wens om discipline te hebben, het uitvoeren van goede voornemens frustrert. We nemen ons voor dagelijks te gaan bewegen en we beloven onszelf daar nu eens echt gedisciplineerd mee aan de slag te gaan. We weten dat als we het dertig dagen volhouden we het Voor Altijd Onder De Knie Hebben. En toch falen we weer hopeloos na een dag of twee, drie. Want we hebben geen discipline. Om niet in deze eeuwige cirkel van mislukking terecht te komen, heb ik het woord discipline min of meer taboe verklaard tijdens coachtrajecten. Zou een vrouw die een glanzende zakelijke carrière heeft en twee gezonde, gelukkige kinderen aan het opvoeden is geen wilskracht hebben?



Ammehoela. Wat dat betreft is zij ook een natte vis. Het gaat er (weer) om kwaliteit te herkennen en goed in te kunnen zetten.

Verkeerde focus

Bij deze vrouw bleek dat zij bergen kon verzetten door haar vermogen zich aan een competitieve doelstelling te verbinden. Dat had ze natuurlijk al vaak in haar leven bewezen. Maar om haar gedrag te veranderen, lag haar focus bij iets dat ze niet had: discipline. Door de focus te verleggen naar haar kwaliteit was er eigenlijk alleen nog een bewuste afweging nodig. Even een moment waarmee zij zich kon verbinden met haar belang om die goede moeder te zijn. Daarna had ze geen discipline meer nodig.

Actie: als jij ook denkt dat je discipline tekortkomt om iets te realiseren wat je heel graag wilt, combineer dan een van je topkwaliteiten met verbondenheid aan je wens. Zet je optimisme in om een niet-roker te worden, gebruik je visualiseringskracht om dagelijks je bureau op te ruimen, span je boosheid in om drie keer per week te gaan joggen.

EEN BEETJE GEVOEL IS OOK GEVOEL



We zijn geneigd om bij het woord 'emoties' al snel aan grootse en meeslepende gevoelens te denken zoals woede, verdriet, grote blijdschap. Maar die hoge pieken van belevenis komen (godzijdank) niet zo vaak voor. Grote uitschieters van emotie nemen je behoorlijk in beslag. Je moet er op z'n minst altijd even van bijkomen.

Maar die 'kleine' gevoelens, die minuscule indrukken die veroorzaakt worden door wat we zien, horen, waarnemen, ruiken en denken; daarvan hebben we er duizenden per dag. Meestal zijn we ons niet bewust van die indrukken. Hooguit voelen we een lichte onrust, een zeurend pijntje hier en daar of een lekker ontspannen gevoel in de schouders. En als we het al registreren, doen we er meestal niets mee. Maar er zit veel waardevolle informatie in die wat kleinere indrukken verborgen. En de echte professional (her)kent ze en weet ze te gebruiken.

Dat is natuurlijk een hele kunst. De meeste mensen weten niet eens precies wat ze voelen, Omdat ze bedacht zijn op het grootse en meeslepende, valt het kleine en vileine niet meer op. En daarmee verliezen we een zeer belangrijke bron van informatie.

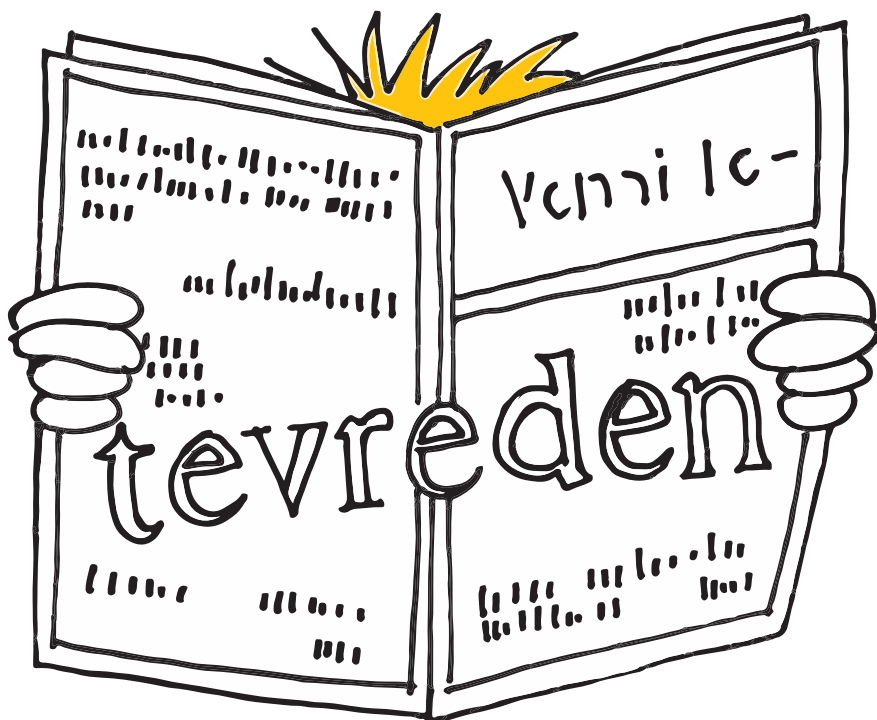
Bewust zijn opent de slagboom naar intuïtie

Die 'kleine' gevoelens geven indicaties, een soort van waarschuwingen. Het zijn ook de slagbomen die de weg naar je intuïtie openen. Een onrustig gevoel in de borst- en maagstreek kan een signaal zijn dat je iets vergeet, of dat je op het punt staat een verkeerde beslissing te nemen. Een trilling in de benen kan betekenen dat het tijd wordt om op te stappen. Een zeurend pijntje in de nek kan erop duiden dat je iets spannender vindt dan je zelf had verwacht. Iedereen heeft daar zo zijn of haar eigen gebruiksaanwijzing voor. Je eigen plattegrond van emoties.

Actie: breng je fysieke gewaarwordingen in kaart. Kies één of twee momenten op de dag om aandacht te schenken aan wat je precies, waar precies in je lijf voelt. Maak een dag- of logboekje aan waarin je opschrijft welk gevoel of welke stemming bij die fysieke gewaarwording hoorde. Je kunt daar de 'gevoelsplattegrond' voor gebruiken (zie pagina 34).

NIETS ERGERS DAN EEN TEVREDEN MENS...

Wat inmiddels in coachland helaas niet ongebruikelijk is, is dat mensen soms naar een coach worden 'gestuurd'. Een leidinggevende of een HR-type heeft dan bedacht dat deze weinig meegaande man of die veel te hardwerkende vrouw 'maar eens een coach moet'. Het kan zijn dat je dan als coach tegenover iemand komt te zitten die zich niet bewust is van enige tekortkoming en gewoon lekker aan het werk is. Houd dan maar op met coachen, zeg ik dan, want vanuit een ontwikkelingsperspectief bekeken, is er niets ergers dan een tevreden mens.



Tevreden mensen hebben namelijk geen enkele drive om ook maar iets te veranderen of te verbeteren. En veranderen (of verbeteren) is geen lichte kost. De meesten van ons willen dat eigenlijk niet en we zijn er neurologisch ook niet voor gebouwd (hersenen zijn dol op gewoontes en hebben een hekel aan het doorbreken ervan). Dus om te verbeteren, heb je een extra motief nodig; een sterke wens of noodzaak die voldoende beweging creëert om dat vermoeiende verbeterpad op te gaan.

Voortdurende focus op verbetering

De echte topsporters of topwerkers zijn dan ook per definitie geen tevreden mensen. Zij zijn altijd bezig met wat er nog beter kan. Dat ze niet tevreden zijn, betekent niet dat het zure of chagrijnige zeurpieten zijn die voortdurend klagen. Integendeel; mensen die gefocust zijn op het leveren van topprestaties zijn vaak positief, energiek en opgeruimd van aard. Ze zijn wel intens, dat wel. Kijk maar eens naar interviews met de gebroeders Mulder vlak nadat ze een race hebben gewonnen; blij, vrolijk, maar niet uitzinnig. Ik verdenk ze ervan dat ze tijdens het vieren van de overwinning al lopen te bedenken wat ze moeten doen om nog 1/100^{ste} sneller te zijn.

Actie: een van de dingen die ontevreden mensen doen, is terugblikken. Ze bekijken de video's, al of niet met analisten, ze vragen om feedback en ze creëren inzicht en verbeter tips door gericht te reflecteren. Dat laatste kunnen wij ook en je kan het zo doen dat het niet veel tijd kost. Je kunt het doen in een paar verloren minuten ergens op de dag: in de trein of tram als je naar huis gaat. Volgens mij kan het ook in de auto of op de fiets. Stel de onderstaande vragen aan jezelf en je hebt een of meer concrete handvatten om het de volgende keer beter te doen.

Wat heb ik gedaan	Wat had ik willen doen
Wat zag ik	Wat had ik willen zien
Wat hoorde ik	Wat had ik willen horen
Wat voelde ik	Wat had ik willen voelen

NEEM JE DAN OOK GEEN TIJD OM TE POEPEN?

Hoe ga je aan het begin van de dag ineens een dagplanning maken, terwijl je gewend was gedachteloos je computer aan te zetten, je mail te openen en maar eens wat te gaan lezen? Hoe ga je ervoor zorgen dat je in dat verkoopgesprek meer open vragen gaat stellen, terwijl je gewend was om ze een enthousiast verhaal te vertellen? Hoe krijg je het voor elkaar te blijven glimlachen tijdens een vergadering terwijl je je boos voelt? Dat lukt misschien één of twee keer en daarna is het gewoon de orde of de waan van de dag en is er weer een paar honderd euro aan training of coaching down the drain.

Bewustzijn en nog niks veranderen

Ik maak het graag wat makkelijker. Maak kleine brokjes. Vind één makkelijk uit te voeren handeling die past bij de gewenste verandering. Dus niet: meteen een hele nieuwe beslisstrategie inzetten. Maar wel: je bewust zijn van drie momenten op de dag waarop je een beslissing gaat nemen. En dan expres nog niks veranderen. Is dat toch nog te lastig (omdat je in de hectiek van je werk alles vergeet en terugvalt in gewoontes), draai het dan om. Kijk ergens op de dag terug naar een of twee beslismomenten en stel je er twee of drie vragen over. Mensen die dat voor elkaar krijgen, die dat bijvoorbeeld een werkweek lang doen, boeken goede resultaten. Zij slagen er vaak in - zonder al te veel problemen - de rest van het gewenste gedrag ook vrij vlot in te slijpen.

Maar de mensen die het niet lukt om één keer per dag een paar minuten de tijd te nemen om vooruit of terug te blikken, vraag ik of ze dan ook niet de tijd nemen om te poepen.

Natuurlijk: tijd is prioriteit. En verstandige coaches zullen vragen stellen over de werkelijke motivatie van de man of vrouw die niet in beweging komt. Dat doe ik ook wel, maar de vraag over het toiletbezoek heeft ook goede effecten. Vooruitblikken en reflecteren zijn namelijk niet veel anders dan eten en eten uitscheiden. Je moet het doen om te kunnen functioneren en ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. En je kunt vooruitblikken laten samenvallen met eten, en reflecteren met een toiletbezoek.

Maar er zijn ook talloze andere momenten tijdens je werkdag waarop je jezelf een paar korte simpele vragen kan stellen of je te richten op wat je nu gaat doen. Soms spreek ik af met iemand om 'm gedurende een week drie keer per dag een vraag te sturen. Vragen zoals: 'wat doe je nu?', 'welke kwaliteit zet je nu in?' of 'en nog een beetje tevreden?' En de mega-vergeetachtigen onder ons kunnen een reminder in hun smartphone zetten. Als je tijd hebt om te poepen, heb je ook tijd om jezelf te helpen beter te worden.

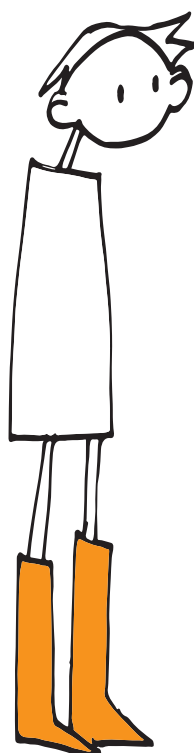


Actie: kies één activiteit die je wilt verbeteren. Neem je voor om je drie keer op een dag bewust te zijn van die activiteit. En/of neem je voor op één moment op de dag terug te blikken op je acties. Als je niet weet wat je jezelf moet vragen, prik dan drie random vragen uit het formulier 'vragenbombardement'. Verwonder je niet over de vraag, maar beantwoordt 'm gewoon.

VRAGENBOMBARDEMENT



Was de activiteit nieuw voor je?		Was je gedrag nieuw of anders?		Wat heb je allemaal verkeerd gedaan?	
Heb je nieuwe of andere kwaliteiten ingezet?		Was de omgeving nieuw voor je?		Leer jij eigenlijk wel iets?	
				Wat heb je allemaal goed gedaan?	
		Zou je het de volgende keer weer zo doen?		Wat de(e)d(en) de ander(en)?	
				Heb je gelijk?	
				Wat voelde je tijdens die activiteit?	
Hoe wil je voortaan denken?		Wat dacht(en) de ander(en) volgens jou?		Wat voelde(n) de ander(en) volgens jou?	
				Welke kwaliteiten heb je ingezet?	
Hoe realistisch ben je hierin?		Wat wil je veranderen?		Hoe ben je gewaardeerd voor je acties?	
				Ben je tevreden over je acties?	
Vanuit welke rol of functie heb je gehandeld?		Wat moet je veranderen?		Wat wil je voortaan anders doen?	
				Hoe wil je je voortaan voelen?	
Hoe ben je tijdens de actie gericht op de ander(en)?		Welke uitdagingen heb je gerealiseerd?		Doe je dat altijd zo?	
				Heb je de ander(en) aangesproken?	
Wat vind je van de efficiëntie van jouw acties?		Hoe ziet de situatie eruit als je het omdraait?		Welke valkuilen heb je getracht te voorkomen?	
		Wat zit je nu eigenlijk het meeste dwars?		Wat is je droom?	
				Wat vind je nu werkelijk de meerwaarde?	
Ben je tevreden over het resultaat?		Wat wilde je tijdens die activiteit?		Wat was je ultieme doel?	
				Zijn jouw acties typerend voor jou?	
Wat deed jij tijdens die activiteit?		Hoe heb je de ander(en) gecompimenteerd?		Hoe was de kwaliteit van de bijdrages van ander(en)?	
Weet je zeker dat je gelijk hebt?		Wat zou je anders (hebben willen) doen?		Denk je echt dat je gelijk hebt?	
				Heb je gewerkt volgens een plan?	



LEREN IS CONFLICT CREËREN

Ik kom veel aardige mensen tegen in mijn werk. Mensen die hun werk zo goed mogelijk willen doen. Mensen die een goede vader, een goede moeder, een goede vriend, vriendin of partner willen zijn. En daar 24/7 hun rottige best voor doen. Ze zitten tegenover me omdat ze moe zijn. Of omdat ze het idee hebben op een dood spoor te zitten. Of omdat ze het nog beter willen doen, maar niet weten hoe. Deze lieve, aardige mensen zijn mijn lastigste klanten.

In harmonie zit geen conflict

Ze zijn lastig omdat ze iets heel goed kunnen, en die vaardigheid waarin zij excelleren is precies de reden waarom ze vast zitten. Ze kunnen als geen ander de sfeer rondom hen goed houden. Het zijn mensen die een scherp afgestelde antenne hebben voor ongenoegen. Ze voelen het, ze proeven het, ze weten het. En als er ook maar enige onrust is te bespeuren, gaan ze aan het werk. Ze brengen jou dat extra kopje koffie. Ze komen langs met de beterschapskaart voor de zieke collega. Ze kopen de chocoladeletters voor hun medewerkers met Sinterklaas. Ze zorgen voor de kerstboom, nemen het initiatief voor het teamuitje dat alweer een jaar geleden was. Ze zijn de harmoniezoekers. Dat is hun kwaliteit, hun water in de vissenkomp.

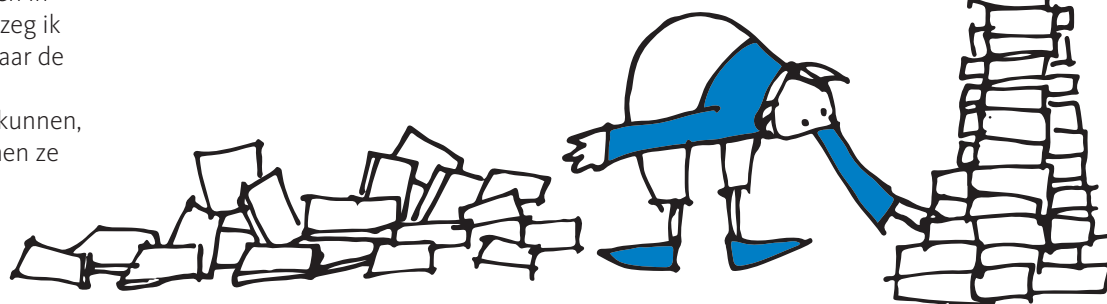
Ze zoeken 'de fout' bij zichzelf, als ze tegenover me zitten. Zij zeggen te weinig nee, zij hebben te weinig creativiteit, doorzettingsvermogen of kwaliteiten in huis om het probleem op te lossen. Tegen hen zeg ik soms dat ze eigenlijk alles wel goed kunnen, maar de basisvaardigheid om te leren niet beheersen. Ze kunnen geen conflict creëren. Wat ze goed kunnen, is een conflict vermijden en juist daardoor komen ze niet verder.

Conflict: kunstmest voor ontwikkeling

Om iets te leren, om jezelf te verbeteren, is een sterk motief nodig. Slechts weinigen hebben voldoende drive in huis om alleen omwille van een beter resultaat te veranderen. Wij gewone mensen hebben iets extra's nodig. Last van je eigen onvermogen, bijvoorbeeld. Of ergernis over zeurende mensen om je heen. Of vrees om iets te verliezen. Kortom: een conflict.

Conflictsituaties zijn de beste kunstmest voor ontwikkeling. Ze mobiliseren onze angst. Ze zetten ons op scherp. Ze geven ons de adrenaline die ons helpt om een schadelijk patroon te doorbreken. Als ik met mensen over conflicten spreek, dan denken ze vaak aan de negatieve ervaringen die ze ermee hebben. Oplopende emoties, onrust, slapeloze nachten. En dus willen ze dat niet. Maar als ik ze vraag wanneer of waarvan ze het meest geleerd hebben dan zijn dat altijd lastige, moeilijke, conflictueuze situaties. Een reorganisatie, het verlies van een collega of vriend. Een diep meningsverschil met een leidinggevende of een medewerker. Conflictsituaties maken het beste in ons los.

Actie: zie de conflictsituaties waarin je terecht komt als een gelegenheid om het onderste uit de kan te halen. En niet als iets dat vermeden moet worden om de sfeer goed te houden, de harmonie te bewaren. Ga erin, ga het conflict aan. Met al je kwaliteit paraat, respectvol voor de ander en jezelf. Dan kan je leren als een dolle.



WAT WERKT VOOR EPKE...

Wat werkt voor Epke, Sven, Irene, Marianne, voor Femke en Naomi, voor Sjinkie en de meeste andere topsporters, kan ook in jouw voordeel werken.

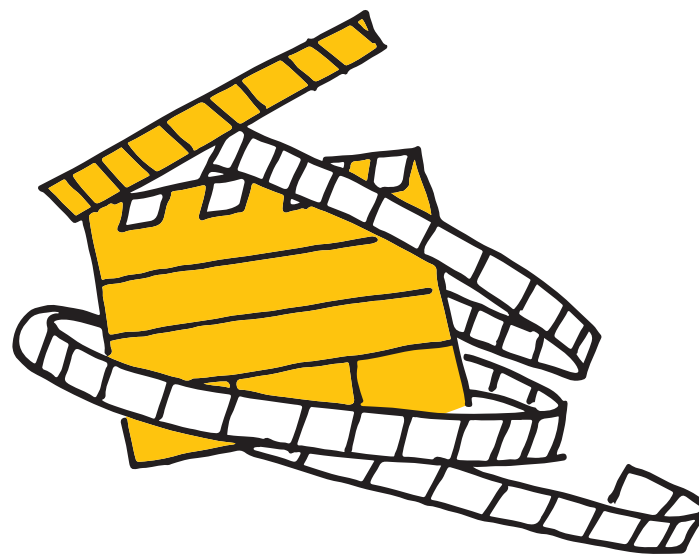
Als je sporters begeleidt, dan vind je het heel gewoon om met ze te werken aan de perfecte visualisatie. Je helpt ze de beelden te perfectioneren, de kleuren zo te maken dat ze helemaal passen, de handelingen en gebaren met minutieuze precisie te laten gebeuren, de juiste geluiden en de goede gevoelens erbij te plaatsen. En dan de film (of de imaginatie, zoals het tegenwoordig wordt genoemd) op de juiste tijden en in de juiste mindset af te spelen. Heel normaal, heel noodzakelijk voor elke topsporter. De een doet het wat bewuster en preciezer dan de ander, maar ze doen het allemaal. Hoe verbaasd was ik dan ook om te moeten constateren dat topwerkers, zogenaamde 'working professionals' dat niet of nauwelijks doen. In tegenstelling tot sporters zijn (ook de serieuze, altijd op verbetering gerichte, ambitieuze) topwerkers niet of nauwelijks bezig met visualiseren. Ze reflecteren, evalueren en plannen belangrijke meetings en performances, maar ik kom zelden iemand tegen die een verkoopgesprek, een presentatie of een belangrijke discussie in een vergadering visualiseert. Ik blijf dat vreemd vinden.

We weten immers toch allemaal hoe visualiseren werkt? Dat het 'voorspelen' van een activiteit ons brein en lichaam optimaal voorbereidt op het leveren van die prestatie? We zijn er toch allemaal van overtuigd dat als je visualiseert, je je tijdens de performance niet meer druk hoeft te maken over het inzetten van een specifieke kwaliteit omdat dat door je onbewuste wordt gestuurd?

Nee dus. Het is redelijk bekend dat sporters dit doen. Werkers hebben hun voordeel hieruit nog niet getrokken. Als ze het wel gaan doen, en de film is goed passend gemaakt, ontdekken ze dat ze 'moeilijke' taken kunnen trainen in hun hoofd; zo vaak ze willen en waar ze willen. Het functioneringsgesprek, de presentatie, de discussie tijdens de vergadering: je kan het werkelijk gaan doen zoals je wilt. Met elke visualisatie word je beter, zelfverzekerder, efficiënter en effectiever. Net als die topsporter die een turnoefening, een vierhonderd meter loop of het maken een doelpunt imagineert.

Regisseur van je eigen film

Visualiseren of imagineren is heel eenvoudig. Je moet eerst weten welke van je zintuigen bij jou het sterkst ontwikkeld zijn (doe daarvoor het zintuigentestje, zie volgende pagina). Voorts moet je op zoek naar een ideaalbeeld van de uitvoering van de gewenste taak of performance. Dat kun je zelf maken, maar je kunt ook iemand observeren of voor de geest halen die de betreffende taak briljant uitvoert en daar jezelf voor in de plaats zetten (in jouw film kan immers alles). Dan met behulp van je sterkste zintuigen het beeld 'verrijken'. Ben je visueel ingesteld, dan verscherp je de kleuren en maak je jezelf of anderen stralender. Ben je gericht op geluid, dan verhelder je het gewenste geluid of je laat het ongewenste geluid naar de achtergrond verdwijnen. Voeg er geur aan toe als je dat nodig hebt, voel het gevoel dat je wilt voelen terwijl je naar jouw film kijkt. Als voelen je voorkeur heeft, breng er dan ook wat meer beweging in. En kijk telkens weer en weer en weer. Zo word je beter. Net als Epke, Irene, Marianne, Sven en al die andere toppresterders.



ZINTUIG SYSTEMEN

1. Als ik vrije tijd heb, geef ik er de voorkeur aan

- a. tv. of een video te kijken, of naar de film te gaan
- b. naar muziek te luisteren of een boek te lezen
- c. aan sport te doen, of fysiek bezig te zijn

2. Wat mij het meest opvalt aan mensen is

- a. hoe ze eruit zien, of wat ze aan hebben
- b. hoe hun stem klinkt als ze praten
- c. hoe ze bewegen

3. Ik leer het makkelijkst als

- a. iemand demonstreert wat ik moet doen
- b. iemand vertelt wat ik moet doen
- c. ik het zelf uit kan proberen

4. Als ik de weg moet vinden in een onbekende stad

- a. gebruik ik een kaart
- b. vraag ik de weg
- c. vertrouw ik op mijn gevoel welke kant ik op moet

5. Ik houd van boeken of tijdschriften die

- a. veel illustraties hebben
- b. veel teksten aan interessante onderwerpen wijden
- c. gaan over sport, activiteiten of ambachten

6. Als ik veel dingen moet doen

- a. maak ik lijstjes voor mijzelf of stel ik mij voor wat ik ga doen
- b. herinner ik mijzelf steeds dat ik dingen moet gaan doen
- c. voel ik me ongemakkelijk tot alle - of de meeste dingen - gedaan zijn

7. Als ik met mensen praat

- a. probeer ik te zien wat ze bedoelen
- b. luister ik aandachtig, zodat ik kan horen wat ze te zeggen hebben
- c. probeer ik betrokken te raken bij wat ze zeggen

8. Als ik problemen oplos

- a. blijf ik kijken naar alternatieven totdat alle puzzelstukjes passen
- b. praat ik over alternatieven totdat iets klikt
- c. pas ik verschillende mogelijkheden toe, totdat het goed voelt

9. Ik kan genieten van een plek waar

- a. dingen te zien zijn, of waar ik naar mensen kan kijken
- b. muziek is, waar gepraat wordt, of waar het juist heel stil is
- c. veel ruimte is om te bewegen

Als A de hoogste score geeft: visuele voorkeur

Verrijk je visualisatie met kleuren, maak 'm breder, drie-dimensionaal, breng details aan.

Als B de hoogste score geeft: auditieve voorkeur

Heb aandacht voor geluiden in je visualisatie. Maak ze harder, zachter, harmonieuzer. Zet een passend muziekje achter je film.

Als C de hoogste score geeft: voorkeur voor voelen

Breng extra beweging in de visualisatie. Heb aandacht voor hoe je wilt voelen en vergroot dat gevoel uit.



SOFTE INGREDIËNTEN VOOR HARDE VERANDERING

Ik vind mezelf bij tijd en wijle een enorme sufferd. Ik weet zo goed wat je allemaal kunt doen om beter te worden, maar dat doe ik zelf meestal niet. Ik vind dat ik moet doen wat ik predik. Dat ik consistent moet zijn en al mijn goede raad en inzichten op mezelf moet toepassen. En omdat ik dat niet doe, veroordeel ik mezelf met passie. Ik heb altijd gedacht dat uit zo'n oordeel een bepaalde standvastigheid voort zou komen; een diep motief om beter te worden. Als je van jezelf openlijk kunt zeggen dat je een luie lapzwans bent, nou dan ga je er vast wel iets aan doen. Dus niet. Er zijn twee helaas nogal softte voorwaarden waaraan je moet

voldoen voor een succesvolle verandering: niet oordelen en jezelf vergeven.

Het oordeel over jezelf leidt eerder tot een verharding van het schadelijke patroon, dan tot een constructieve leerhouding. Het lukt vaak pas te veranderen als je voldoet aan de eerste softte voorwaarde: het harde oordeel over jezelf inruilen voor een iets mildere versie.

Dus in plaats van:

“Ik ben een luie klootzak die liever dagdroomt dan de dingen doet die hij moet doen.”,

Zeg je:

“Ik kan vaak zitten dagdromen terwijl ik noodzakelijke taken voor me uit schuif. En daar baal ik van.”.

Fijnslijpers zullen zeggen dat ik mezelf dan nog steeds veroordeel, dat ik nog steeds te hard ben ‘naar mezelf’. In mijn beleving mag je gewoon duidelijk blijven over wat je vindt van jezelf. Maar daarmee ben je er nog niet. De tweede voorwaarde is met compassie naar jezelf kunnen kijken. Dat klinkt nogal zen. Laat me dat dan maar illustreren.

Doorbreek je barrière

In een van mijn opleidingen werd gedemonstreerd hoe je een licht traumatisch voorval uit je verleden kunt gebruiken om er beter van te worden. Je kijkt dan naar het voorval. Je denkt: dat was stom. Maar je kon eigenlijk niet beter weten toen je 7, 17 of 27 jaar was. En je geeft je jongere ik in gedachten een volwassen advies. Even los van de hele procedure, zit hier een stap in die voor mij woorden als ‘met compassie naar jezelf kijken’ het best verheldert: Je deed wat stoms maar je kon het op dat moment niet beter weten. Als ik die compassie heb, dan verzacht ik, waardoor ik in staat raak het starre patroon dat ik zo haat, aan te passen. En daarmee slecht ik de barrière die ik zelf heb opgeworpen tegen mijn eigen verandering. Daarna kan ik namelijk wat preciezer observeren en analyseren wat ik nou toch zit te doen als ik ‘zo dom’ doe. Vervolgens kan ik een alternatief voor een van de stappen die tot die dommigheid leidde, bedenken en uitvoeren.

Actie: beschrijf je ongewenste gedrag zonder oordeel. Zie dat het misschien niet goed, onhandig of dom was, en begrijp dat je dat toen zo deed. Breng compassie op voor jezelf en kijk nog eens naar dat gedrag; de alternatieven zullen zo in je schoot vallen. Je hoeft ze dan alleen nog maar uit te voeren.



EN DAN TOCH NOG TIPS

Een coach mag niet adviseren. Dat is regel 1 van de meeste coachhandboeken. Het is een goeie regel. Voor de coach. Maar mensen willen graag tips. Hieronder dan toch een paar tips die topwerkers gebruiken om alles uit de kast te halen. Het zijn er expres 9.

- 1. Eet een kikker** Als het eerste wat je in de ochtend doet, het eten van een levende kikker is, kun je er zeker van zijn dat dat het meest onaangename van de dag zal zijn! En als het een grote kikker is, bijvoorbeeld een project dat enkele uren zal duren, dan bijt je gewoon een van de benen af en eet 'm op in 30 minuten.
- 2. Doe alsof** Wat zou een volstrekt gemotiveerd persoon denken op dit moment? Welke gevoelens heeft hij/zij? Wat zou hij/zij doen, op dit moment? Denk, voel en handel op de manier zoals je denkt dat een gemotiveerd persoon zou doen, en je zult gemotiveerd zijn!

- 3. 7 minuten warming-up** Neem zeven minuten om je werkruimte en je gedachten te ordenen. Ruim je bureau op of maak nieuwe stapels (stof demotiveert)! Haal onbelangrijke items uit je blikveld. Stel jezelf een aantal organiserende vragen:
 - Wat zijn de prioriteiten?
 - Welke mentale houding heb ik op dit moment?
 - Welke impact wil ik vandaag maken?
 - Met wie wil ik verbinding maken?

- 4. Help iemand anders vandaag** Als de uitdrukking “je oogst wat je zaait” bij je past, help dan vandaag een collega, vriend of familielid succesvol(ler) te zijn.

- 5. Maak iemand trots op je** Iedereen weet wel wat-ie moet doen om die ene speciale persoon die je respecteert of waar je van houdt trots te maken. Doe dat dus (of je het ze nou vertelt of niet)!

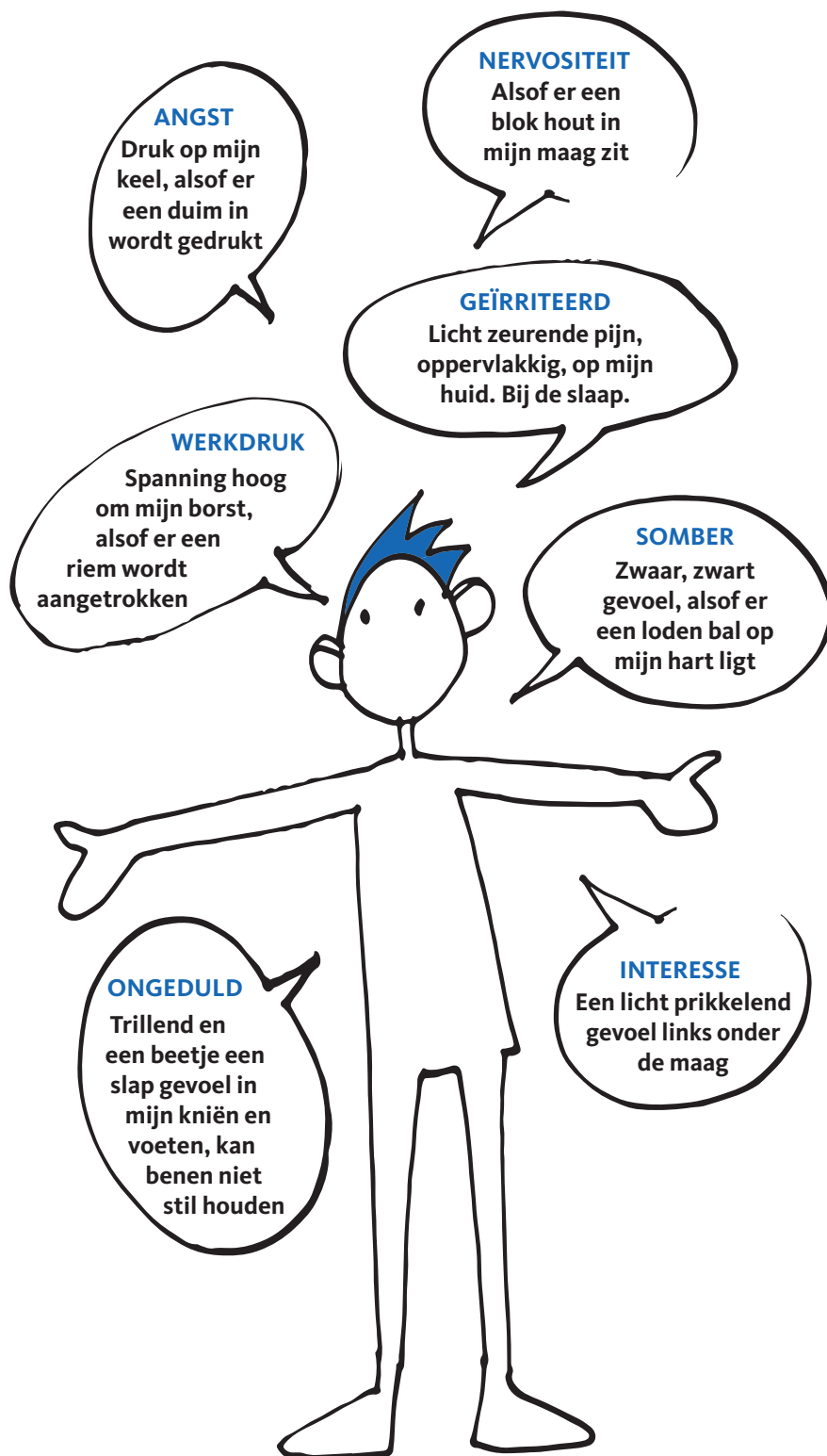
- 6. Plan een lekkere lunch** Spreek af met vrienden, breng iets te eten mee waarvan je echt geniet of neem ze mee uit naar een favoriet restaurantje. Maak van je lunch op maandag iets speciaals.

- 7. Doe het anders** We hebben de neiging om te vervallen tot een sleur van gewoonte en routines. Uiteindelijk voelt dat muf en saai. Kruid dingen een beetje en maak een paar kleine veranderingen in die dagelijkse routines (zelfs een kleine aanpassing geeft al een groot effect).

- 8. Houd alles simpel** Hoe complexer onze plannen en acties, hoe minder kans dat we ze uitvoeren. Telkens als je iets tegenkomt dat ervoor zorgt dat je vertraagt, vraag jezelf dan af: “hoe kan ik dit vereenvoudigen?” En breek het dan op in de kleinst mogelijke stappen. Neem vervolgens de eerste stap.

- 9. Neem even vrij af** Als je na het doen van al de 8 bovenstaande suggesties nog steeds ongemotiveerd bent, dan is het tijd om volledig los te koppelen. Laat de laptop en smartphone achter en herlaad je batterijen. Voor sommige mensen is een lang weekend al voldoende.

GEVOELSKAART



Colofon

© Willem van Oostvoorn

Auteur Willem van Oostvoorn

Eindredactie Tomeloos

Illustraties Annemieke Hermarij

Vormgeving Tino Stuijt - Tomeloos

Alle rechten ten aanzien van de inhoud van deze uitgave (in welke vorm dan ook) worden nadrukkelijk voorbehouden en berusten bij Willem van Oostvoorn. Voor het openbaar maken en/of verveelvoudigen van (delen van) de inhoud en/of gebruik van de vormgeving dient u vooraf schriftelijke goedkeuring te hebben gekregen van Willem van Oostvoorn.

www.oostvoorncoaching.nl



EEN VIS WEET OOK NIET DAT IE NAT IS...

Willem van Oostvoorn is al meer dan twintig jaar een enthousiaste coach. Hij is niet een bepaald type coach, daarop wil hij zich niet vastleggen. “Dat is me te beperkt. Ik vind dat je per groep of persoon moet inzetten wat nodig is voor verbetering.” In zijn gereedschapskist zit onder meer: haptonomie, NLP, waarderend onderzoeken en action type coaching. “Iemand die vond dat ik toch een bepaald type moest zijn, noemde me een eclectische coach. Daar kon ik wel om lachen.” Hij is nogal resultaatgericht in zijn begeleiding. Daarom richt hij zich ook vaak op verbetermethodieken die mensen makkelijk in hun werkpraktijk kunnen uitvoeren. “Veranderen is moeilijk. Ik houd het daarom graag klein en praktisch. En direct; ik gebruik graag de smartphone om te helpen bij verbeteren.” De geuzennaam ‘coach Willem’ komt uit de tijd dat hij met Amerikaanse jeugdsportcoaches werkte. “Die spreken elkaar zo aan en voor de grap gebruikte ik die naam eens. Dat is blijven hangen.”



Coach Willem